Udskriftsdato: 15. december 2025

VEJ nr 10065 af 29/12/2020 (Gældende)

Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 20/11969

Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel

Kapitel 1 Indledning

1.1. Lovgrundlaget

1.2. Personkreds

Kapitel 2 Regler om ret til fravær og varsling af arbejdsgiver herom

2.1. Fraværsret

2.1.1. Ret til fravær 4 uger før forventet fødsel og i de første 14 uger efter fødslen

2.1.1.1. Adoptanter

2.1.1.2. Mulighed for aftalebaserede varianter

2.1.2. Ret til fravær efter de første 14 uger efter fødslen (forældreorlovsperioden)

2.1.2.1. Adoptanter

2.1.2.2. Retsbaseret forlængelse af forældreorloven med fuldt fravær

2.1.2.3. Lønmodtagernes retsbaserede udskydelse af fravær

2.1.2.4. Afholdelse af retsbaseret udskudt orlov

2.1.2.5. Mulighed for aftalebaseret fleksibel tilrettelæggelse af forældreorlov

2.2. Regler om varsling af arbejdsgiver om fravær

2.2.1. Varslingsfrister

2.2.2. Ændring af varsel

2.2.3. Retsvirkninger af manglende varsel

Kapitel 3 Ret til fravær med barselsdagpenge

3.1. Perioder før fødslen med ret til barselsdagpenge

3.1.1. 4 uger før forventet fødsel - graviditetsorlov

3.1.2. Anmeldelse af fravær med barselsdagpenge før 4 uger før forventet fødsel

3.1.2.1. Anmeldelse af graviditetsbetinget fravær

3.1.2.2. Graviditeten har et sygeligt forløb

3.1.2.2.1. Dokumentation for graviditet med sygeligt forløb

3.1.2.3. Arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret

3.1.2.4. Offentligt fastsatte bestemmelser

3.1.3. Forebyggende graviditetsundersøgelser

3.2. Perioder efter fødslen med ret til barselsdagpenge

3.2.1. Opgørelse af fraværsperioder

3.2.2. De første 14 uger efter fødslen

3.2.2.1. Morens fravær i de første 14 uger - barselsorlov

3.2.2.2. Fædres fravær efter fødslen – fædreorlov

3.2.2.3. Medmødres fravær efter fødslen – medmødreorlov

3.2.3. Perioder med barselsdagpenge efter de første 14 uger efter fødslen – forældreorlov

3.2.3.1. Generelt om barselsdagpenge under forældreorlov

3.2.3.2. Fordeling af forældreorlov med ret til barselsdagpenge mellem forældrene

3.2.3.3. Ret til barselsdagpenge under forældreorlov, når kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge under orloven

3.2.3.3.1. Når kun den ene forælder opfylder beskæftigelseskravet

3.2.3.3.2. Når kun den ene forælder er omfattet af den danske lovgivning

3.2.4. Forlængelse af forældreorlov med fuldt fravær

3.2.4.1. Udstrækning af barselsdagpengeretten under forlænget forældreorlov med fuldt fravær

3.2.4.2. Virkninger af at forældrene udstrækker barselsdagpengeretten under forlænget forældreorlov med fuldt fravær

3.2.5. Forlængelse af orlov med ret til barselsdagpenge ved delvis genoptagelse af arbejdet

3.2.5.1. Hvad forstås ved delvis genoptagelse af arbejdet?

3.2.5.1.1. Selvstændigt erhvervsdrivende

3.2.5.2. Perioder, hvor orloven kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

3.2.5.3. Situationer, hvor orloven ikke kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

3.2.6. Udskydelse af forældreorlov

3.2.6.1. Betingelser for at kunne udskyde fravær

3.2.6.2. Betingelser for afholdelse af udskudt orlov

Kapitel 4 Fravær med barselsdagpenge ved adoption

4.1. Kommende adoptanters ret til fravær med barselsdagpenge før modtagelse af barnet

4.1.1. Børn der adopteres fra udlandet

4.1.2. Børn der adopteres i Danmark

4.2. Adoptivforældres ret til fravær med barselsdagpenge efter modtagelsen af barnet

4.2.1. Retten til fravær med barselsdagpenge for adoptivforældre efter adoptionen

Kapitel 5 Fravær med barselsdagpenge i forbindelse med sygdom mv.

5.1. Ved barnets indlæggelse på hospital

5.1.1. Arbejdet genoptages ikke

5.1.2. Arbejdet genoptages

5.2. Ved barnets død eller bortadoption

5.3. Ved en forælders sygdom under fraværet

5.3.1. Sygdom under fuldt fravær

5.3.2. Sygdom i en periode, hvor arbejdet er genoptaget delvist

5.4. Ved ny graviditet

Kapitel 6 Forældres anmodning om barselsdagpenge samt refusion til arbejdsgivere

6.1. Forældres anmodning om barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark

6.1.1. En lønmodtagers anmodning om barselsdagpenge og arbejdsgiverens afgivelse af oplysninger om fravær

6.1.2. Et ledigt medlems anmodning om barselsdagpenge

6.1.3. En selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om barselsdagpenge

6.1.4. Overskridelse af fristen for anmodning

6.1.4.1. Lønmodtagers og et ledigt medlems mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

6.1.4.2. Selvstændigt erhvervsdrivendes mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

6.2. Arbejdsgiverens refusionskrav

6.2.1. Afledet krav

6.2.2. Refusion ved forlænget orlov med nedsatte barselsdagpenge

6.2.3. Flere arbejdsforhold

6.2.4. Anmeldelse og frist for anmodning om refusion

6.2.5. Frist for anmeldelse ved fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel

6.3. Arbejdsgivers ret til tillæg til refusion

Kapitel 7 Særlige forhold i forbindelse med retten til barselsdagpenge

7.1. Barselsorloven skal tilbringes sammen med barnet

7.2. Ret til barselsdagpenge ved ophold i udlandet

7.3. Ret til barselsdagpenge ved hjemkomst fra udlandet

7.4. Ferie under barselsorlov

7.5. Indtægter og udbetaling af andre ydelser under barselsorlov

Kapitel 8 Klageregler

8.1. Barselsdagpengeretten

8.2. Fraværsretten

Kapitel 1 – Indledning

Denne vejledning beskriver reglerne i barselsloven, der regulerer retten til fravær og barselsdagpenge ved graviditet, fødsel, adoption og sorgorlov.

Vejledningen knytter sig til barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 106 af 2. februar 2020 om ret til orlov og dagpenge ved barsel og bekendtgørelse nr. 843 af 25. juni 2018 om ret til barselsdagpenge (barselsbekendtgørelsen). Se endvidere bekendtgørelse nr. 953 af 17. september 2019 om opgørelse af beskæftigelseskravet og beregning af barselsdagpenge m.v. med tilhørende vejledninger (vejledning om beregning af barselsdagpenge og vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge).

Vejledningen er revideret som følge af lov nr. 2189 af 29. december 2020, hvor retten til fravær for forældre der mister et barn efter barselslovens § 13 er udvidet til at omfatte alle forældre, der mister et barn inden det fyldte 18. år, ligesom fraværsperioden er forlænget fra 14 uger til 26 uger efter barnets død, se nærmere afsnit 2.2.1. og afsnit 5.2.

Vejledningen erstatter vejledning nr. 10091 af 3. december 2019 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

1.1. Lovgrundlaget

I vejledningen uddybes de regler i barselsloven, der regulerer retten til fravær og barselsdagpenge ved graviditet, fødsel, adoption og sorgorlov.

Herudover tager vejledningen udgangspunkt i bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge (barselsbekendtgørelsen) og den praksis, der har udviklet sig, særligt i Ankestyrelsens principafgørelser.

Der er i teksten henvisning til anden lovgivning, når denne har betydning for administrationen af barselsreglerne og ligeledes til relevante EF-forordninger og direktiver.

Forældrenes generelle ret til fravær og barselsdagpenge kan i tabelform beskrives således:

	Før fødsel	**Efter fødsel**			**Samlet**
Ugers ret til fravær	**Mor**	**Mor**	**Far**	**Fælles**	
	4	**14 + 32**	**2 + 32**	**-**	**84**
	4	Ved forlængelse med 8 uger: 14 + 40	2 + 40	-	100
	4	Ved forlængelse med 14 uger: 14 + 46	2 + 46	-	112

Ugers ret til barselsdagpenge	**4**	**14**	**2**	**32**	**52**
	4	Ved forlængelse med 8 uger: 14	2	40 [1)]	60
	4	Ved forlængelse med 14 uger: 14	2	46 [1)]	66

Anm. [1)]: Ved forlængelse af forældreorlovsperioden (32-ugers perioden) med 8 eller 14 uger til enten 40 eller 46 uger kan der ske en nedsættelse af barselsdagpengene, således at det samlede beløb for de 40 eller 46 uger svarer til barselsdagpengene for de 32 uger.

1.2. Personkreds

Barselsloven giver en mor, en far og en medmor ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og sorgorlov og adoptanter ret til fravær i forbindelse med adoption og sorgorlov.

Ankestyrelsen har i principafgørelse 1-19 fastslået, at tiltænkte forældre, der opnår forældreskab via en surrogataftale (rugemor), ikke opnår ret til fravær og barselsdagpenge efter barselsloven. Dette gælder, uanset om de tiltænkte forældre gennemfører en stedbarnsadoption.

I principafgørelsen gennemgår Ankestyrelsen de grundlæggende principper, som følger af børneloven, og som ligger til grund for vurderingen af begreberne mor, far og medmor i barselsloven.

Følgende fremgår af principafgørelsen:

”Børneloven indeholder ikke et egentligt forbud mod brugen af rugemor (surrogataftale), men loven giver ikke mulighed for, at forældreskabet fra fødslen fastsættes til andre end den kvinde, der føder barnet, og hendes mandlige ægtefælle, eller den, der udlægges som far efter børnelovens almindelige regler.

Efter gældende dansk ret vil den kvinde, som føder barnet, altid være retlig mor til barnet fra fødslen, indtil der er gennemført en adoption. Det gælder også, når barnet er født efter en forudgående surrogataftale, og også når denne er gennemført i udlandet. Det er i den sammenhæng uden betydning, om den tiltænkte mor har leveret ægget og dermed er genetisk mor til barnet.

Efter dansk ret vil en tiltænkt far kunne anerkendes som retlig forælder, hvis han er genetisk far (det vil sige, at han har doneret sæd) til det barn, som surrogatmoren har født. Derimod vil en tiltænkt far, der ikke har leveret genetisk materiale, ikke efter gældende ret kunne anerkendes som retlig forælder ved barnets fødsel, men alene kunne opnå et forældreskab ved en stedbarnsadoption.

En tiltænkt forælder, der gennemfører en stedbarnsadoption, er ikke omfattet af barselsloven og opnår ikke ret til fravær efter en adoption. ”

Kapitel 2 – Regler om ret til fravær og varsling af arbejdsgiver herom

Dette kapitel beskriver den lovgivningsmæssige regulering af forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager under barselsorlov.

2.1. Fraværsret

Fraværsretten, som er defineret i barselslovens kapitel 4, danner grundlag for perioder med ret til barselsdagpenge, som er defineret i barselslovens kapitel 5 og er beskrevet i denne vejlednings kapitel 3-5.

2.1.1. Ret til fravær 4 uger før forventet fødsel og i de første 14 uger efter fødslen

Efter barselslovens § 6, stk. 1, har en kvindelig lønmodtager ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Den dag, hvor fødslen forventes at finde sted, regnes med i 4-ugers perioden.

Efter barselslovens § 6, stk. 2, er en gravid kvinde berettiget til fravær inden 4-ugersperioden før fødslen, hvis

1) det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for fosteret eller kvindens helbred,

2) arbejdets særlige karakter vil medføre risiko for fosteret, eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

En gravid lønmodtager har efter barselslovens § 6, stk. 3, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, herunder fostervandsprøver. Det er dog en forudsætning, at undersøgelserne ikke kan finde sted uden for den normale arbejdstid.

En mor har efter barselslovens § 7, stk. 1, 1. pkt., pligt til fravær i de første 2 uger efter fødslen. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær, jf. § 7, stk. 1, 2. pkt.

Hvis moren dør eller på grund af sygdom ikke er i stand til at passe barnet inden for de første 14 uger efter fødslen, har faren eller medmoren ret til at indtræde i morens fraværsret, jf. § 7, stk. 2.

En far eller medmor har ret til 2 ugers sammenhængende fædre- eller medmødreorlov, som skal afholdes efter fødslen eller efter modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan også vælge at afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter afholdelse af ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren, jf. barselslovens § 7, stk. 3.

2.1.1.1. Adoptanter

Efter barselslovens § 8, stk. 1-6, har adoptanter ret til fravær i forbindelse med modtagelsen af barnet.

Kommende adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har hver ret til fravær fra arbejdet i op til 4 uger før modtagelse af barnet. Denne ret kan forlænges i op til 4 uger, hvis opholdet i udlandet bliver længere end 4 uger, af årsager som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter, jf. barselslovens § 8, stk. 1. Det er en betingelse, at adoptionen er formidlet af en organisation, der er godkendt efter adoptionsloven, eller en privat fremmedadoption, der er gennemført efter tilladelse fra Familiestyrelsen, jf. § 8, stk. 3.

Kommende adoptanter, der skal modtage et barn fra Danmark, har ret til fravær i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede opholder sig i adoptanternes hjem, jf. § 8, stk. 4.

I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær, bortset fra i 2 sammenhængende uger. De 2 uger, hvor begge adoptivforældre har ret til fravær samtidig, kan for lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende afholdes som ikkesammenhængende perioder. For lønmodtagere forudsætter afholdelse af ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren, jf. § 8, stk. 6.

2.1.1.2. Mulighed for aftalebaserede varianter

Såvel moren i sit fravær fra 2. til 14. uge efter fødslen som faren eller medmoren i fædreorlovsperioden, har mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren delvis at genoptage arbejdet, og dermed forlænge hhv. barselsorloven og fædreorloven. Hvis arbejdet i en uge er fuldt genoptaget, anses orloven for afbrudt, jf. barselsloven § 40, stk. 3. Der henvises i øvrigt til afsnit 3.2.5.

Faren eller medmoren kan efter aftale med arbejdsgiveren placere sine 2 ugers fædre- eller medmødreorlov på et senere tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen, ligesom det kan aftales med arbejdsgiveren, at de 2 ugers fædre- eller medmødreorlov afholdes som ikkesammenhængende orlov, jf. § 7, stk. 3. Der henvises til afsnit 3.2.2.2. og 3.2.2.3. (fædre og medmødre) og afsnit 4.2.1. (adoptivforældre).

2.1.2. Ret til fravær efter de første 14 uger efter fødslen (forældreorlovsperioden)

Forældrenes samlede fraværsret under forældreorlov går ud over perioderne med ret til barselsdagpenge, jf. afsnit 3.2.3.1. Der skelnes i loven mellem fraværsperioder, hvor placeringen af fraværet er en rettighed for lønmodtager (retsbaserede), og fraværsperioder, hvor placering af fraværet er betinget af, at lønmodtager og arbejdsgiver kan blive enige herom (aftalebaserede).

Efter udløbet af den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger, jf. barselslovens § 9, 1. pkt. Det bemærkes, at forældrene i denne periode tilsammen har ret til barselsdagpenge i 32 uger, hvis beskæftigelseskravet for den enkelte er opfyldt.

Forældrene kan placere deres forældreorlovsfravær samtidig i 32 uger, i forlængelse af hinanden i 64 uger eller på skift i perioder af i alt 64 uger, hvor de afløser hinanden. Så længe der i et uafbrudt forløb er én af forældrene på orlov, er der tale om et retsbaseret fravær, som således kan vare op til 78 uger efter fødslen (14 + 32 + 32).

Faren eller medmoren har efter barselsloven § 9, 2. pkt., ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen og på denne måde forlods udnytte deres ret til fravær. Er beskæftigelseskravet opfyldt, er der samtidig en ret til barselsdagpenge under dette fravær.

2.1.2.1. Adoptanter

Efter den 14. uge efter modtagelse af barnet har adoptanter ret til fravær fra arbejdet under forældreorlov efter barselslovens §§ 9-10, jf. § 8, stk. 7. Retten til fravær under forældreorlov kan – ligesom for biologiske forældre – påbegyndes inden for de første 14 uger efter modtagelse af barnet, jf. § 8, stk. 6.

2.1.2.2. Retsbaseret forlængelse af forældreorloven med fuldt fravær

Efter barselslovens § 10 har hver af forældrene ret til at forlænge de 32 ugers forældreorlov med 8 uger. Lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende kan desuden vælge at forlænge forældreorloven med 14 uger. Forlænger begge forældre forældreorloven med 14 uger, bliver længden på orlovsperioden efter fødslen på 106 uger (14 + 46 + 46).

Retsbaseret forlænget forældreorlov efter § 10 skal holdes i umiddelbar forlængelse af de første 14 uger efter fødslen og må kun være afbrudt af perioder, hvor den anden forælder holder forældreorlov.

Det er ikke muligt at kombinere den retsbaserede mulighed for at forlænge orloven med fuldt fravær med muligheden for en retsbaseret udskydelse af orlov, jf. pkt. 2.1.2.3.

2.1.2.3. Lønmodtagernes retsbaserede udskydelse af fravær

Den ene af forældrene kan som beskæftiget lønmodtager retsbaseret udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorlovens 32 uger til senere afholdelse i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år, jf. barselslovens § 11. Kun den ene forælder kan benytte denne ret. Hvis begge forældre ønsker at udskyde orlov, er det for den anden forælders vedkommende betinget af, at der kan indgås en aftale herom med arbejdsgiveren, jf. barselslovens § 12, og afsnit 2.1.2.5.

En retsbaseret udskudt orlov bortfalder ikke, selv om der skiftes arbejdsgiver, inden den er holdt.

En ledig, der kommer i beskæftigelse under forældreorloven på et tidspunkt, hvor der er mere end 8 uger tilbage af forældreorloven, kan i denne situation som beskæftiget udnytte muligheden for en retsbaseret udskydelse af orlov. Ellers vil en fleksibel afholdelse af den resterende del af forældreorloven forudsætte en aftale med arbejdsgiveren herom.

2.1.2.4. Afholdelse af retsbaseret udskudt orlov

Forældre skal holde den retsbaserede udskudte orlov i en sammenhængende periode på mellem 8 og 13 uger, jf. barselslovens § 11, 3. pkt. Ved sammenhængende periode forstås, at der skal være fravær på mindst en time om ugen, og at der skal være fravær i hver uge, jf. barselsbekendtgørelsen § 7, stk. 4.

Afholdelse af retsbaseret udskudt orlov skal varsles over for arbejdsgiveren 16 uger forinden, jf. barselslovens § 16, stk. 2. En retsbaseret udskudt orlov kan efter aftale med arbejdsgiveren ændres til en aftalebaseret udskydelse. Herefter vil arbejdsgiveren og lønmodtageren kunne aftale, at afholdelsen af den resterende orlov deles over flere perioder, eller at orloven afvikles i forbindelse med en delvis genoptagelse af arbejdet.

2.1.2.5. Mulighed for aftalebaseret fleksibel tilrettelæggelse af forældreorlov

Ud over den under afsnit 2.1.2.3. nævnte retsbaserede mulighed for at udskyde forældreorlov, kan begge forældre efter barselslovens § 12 aftale med deres arbejdsgiver, at de genoptager arbejdet helt eller delvist. Det gælder al orlov efter barselslovens §§ 6-11 med undtagelse af morens første to uger efter fødslen, hvor moren har pligt til at holde orlov.

Hvis man aftaler at genoptage arbejdet delvist under fravær efter barselslovens § 7, § 8, stk. 6, og § 9 (barselsorlov, fædre- eller medmødreorlov og forældreorlov), kan det aftales at fraværet forlænges med den tid, som arbejdet har været genoptaget med.

Hvis man genoptager arbejdet helt under fravær efter barselslovens § 7 og § 8, stk. 6, bortfalder disse ugers ret til fravær, da retten til fravær i disse perioder ikke kan udskydes. Hvis de 2 ugers fædre- eller medmødreorlov holdes som ikkesammenhængende fravær, jf. barselslovens § 7, stk. 3, og § 8, stk. 6, er der ikke tale om, at fraværsretten udskydes for den periode, hvor arbejdet er genoptaget. Da de 2 ugers fædre- eller medmødreorlov kan holdes som ikkesammenhængende fravær for lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, er det forudsat, at arbejdet kan genoptages fuldt ud i en uge, efter orloven er påbegyndt.

Hvis man derimod aftaler at genoptage arbejdet helt under fravær efter barselslovens § 9 (forældreorlov), kan det aftales, at fraværsretten udskydes med den tid, som arbejdet er genoptaget med, til senere afholdelse efter barnets 46. uge.

Udskudt forældreorlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år, og afholdelsen skal aftales med arbejdsgiveren.

Aftale om genoptagelse af arbejdet og udskydelse af forældreorlov, aftale om delvis genoptagelse af arbejdet kombineret med forlængelse af orloven samt aftale om at holde fædre- eller medmødreorloven som ikkesammenhængende fravær indgås med den arbejdsgiver, som lønmodtageren aktuelt er ansat hos. Skifter lønmodtageren arbejdsgiver, forudsætter afholdelse af resterende orlov, en aftale med den nye arbejdsgiver herom.

2.2. Regler om varsling af arbejdsgiver om fravær

Barselslovens §§ 15-16 indeholder regler om varsling af arbejdsgiveren i forbindelse med udnyttelse af retten til fravær i lovens kapitel 4. Reglerne om varsling regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Det er uden betydning for retten til barselsdagpenge, om varslingsfristerne i forhold til arbejdsgiveren er overholdt.

De enkelte bestemmelser angiver, hvornår moren og faren skal underrette arbejdsgiveren om genoptagelse af arbejdet efter udnyttelse af retten til fravær.

Forældrene kan have vanskeligt ved at tage stilling til længden og fordelingen af det samlede fravær allerede på fødselstidspunktet. Derfor har de en frist på 8 uger efter fødslen til at tage stilling til længden og fordelingen af fravær.

Hensigten med varslerne er, at arbejdsgiveren skal have en rimelig mulighed for at tilrettelægge arbejdet i fraværsperioden og disponere med hensyn til at ansætte og opsige vikar.

2.2.1. Varslingsfrister

Varslingsreglerne er ment som en beskyttelse af både arbejdsgivere og lønmodtagere. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren er enige om det, kan der aftales andre varsler.

En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette (varsle) sin arbejdsgiver om det forventede fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte sin ret til fravær før fødslen (graviditetsorloven), jf. barselslovens § 15, stk. 1.

En kvindelig lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen (barselsorlov), skal inden 8 uger efter fødslen, underrette (varsle) sin arbejdsgiver om, hvornår hun forventer at genoptage arbejdet, jf. barselslovens § 15, stk. 2.

En kommende far eller medmor, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter fødslen (fædre- eller medmødreorlov), skal inden 4 uger før fraværets forventede begyndelse, underrette (varsle) arbejdsgiveren herom samt om længden af fraværet, jf. barselslovens § 15, stk. 3. Beskæftigede lønmodtagere kan aftale med deres arbejdsgiver, at fraværet holdes på et senere tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen, og det kan aftales, at fædre- eller medmødreorloven holdes i en ikkesammenhængende periode, jf. barselslovens § 7, stk. 3.

Lønmodtagere, der ønsker at udnytte retten til forældreorlov, skal inden 8 uger efter fødslen underrette (varsle) arbejdsgiveren om fraværets begyndelse og længde, herunder om fraværet falder i flere perioder, jf. barselslovens § 15, stk. 4. Det bemærkes i den forbindelse, at en forlods udnyttelse af retten til forældreorlov, jf. ovenfor, ikke er særskilt adresseret i varslingsreglerne. Det betyder konkret, at en far eller medmor kan beslutte at påbegynde forældreorlov i umiddelbar forlængelse af de to ugers fædre- eller medmødreorlov, men at der først er pligt til at varsle dette fravær inden 8 uger efter fødslen.

En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 13, skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren om fraværet, herunder om fraværets længde, jf. § 15, stk. 6, 1. pkt. Om underretningen er sket uden ugrundet ophold vil være en konkret og individuel vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Pligten til at varsle arbejdsgiver uden ugrundet ophold indebærer, at lønmodtageren uden ugrundet ophold både skal underrette sin arbejdsgiver om, at pågældende ønsker at udnytte retten til fravær og give besked om den forventede længde af fraværet. På denne måde vil arbejdsgiveren have mulighed for at kunne planlægge arbejdet og tage hensyn til lønmodtagerens fravær i opgaveplanlægningen.

Hvis lønmodtageren efter varslets afgivelse ønsker at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiveren på ny varsles uden ugrundet ophold, jf. § 15, stk. 6, 2. pkt. Det betyder, at lønmodtageren efter afgivelse af varsel har mulighed for at ændre fraværets længde. Lønmodtageren kan således efter at have afgivet varslet om udnyttelse af retten til fravær senere ændre fraværet og enten forlænge eller afkorte fraværsperioden, dog ikke længere end til op 26 uger efter barnets død, jf. § 13, stk. 1, eller op til 14 uger efter barnets bortadoption, jf. § 13, stk. 2, hvis lønmodtageren har behov for det.

Hvis lønmodtageren har afgivet varsel efter stk. 1-5, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt., jf. § 15, stk. 6, 3. pkt. Det betyder, at en lønmodtagers tidligere afgivne varsel om anvendelse af f.eks. retten til forældreorlov efter § 9, bortfalder, når lønmodtageren underretter arbejdsgiver om udnyttelse af retten til fravær efter § 13. Lønmodtageren er således ikke ved anvendelse af retten til fravær under sorgorlov bundet af det tidligere afgivne varsel om andet fravær efter barselsloven.

Pligten til at varsle arbejdsgiveren om udnyttelse af retten til fravær gælder alle lønmodtagere. Såfremt moderen allerede har varslet arbejdsgiveren om barselsfravær i forbindelse med den forventede fødsel, vil arbejdsgiveren skulle varsles på ny om udnyttelse af fravær efter § 13.

En lønmodtager, der ønsker at overgå fra fravær efter § 13, til fravær efter § 9 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter 1. og 2. pkt., jf. § 15, stk. 6, 4. pkt. Varslingsreglen på 4 uger gælder kun for en lønmodtager, som ønsker at benytte en ret til forældreorlov efter § 9, der er blevet udsat som følge af sorgorlov, jf. § 13, stk. 4. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, kan lønmodtageren ikke opfylde varslingsfristen på 4 uger, og i denne situation skal lønmodtageren uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 9, jf. § 15, stk. 6, 5. pkt.

En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet indlægges inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren herom, og skal igen underrette arbejdsgiveren om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen, jf. barselslovens § 15, stk. 7, 1. og 2. pkt. Hvis barnet modtages i hjemmet efter indlæggelsen, inden der er afgivet varsel, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt, jf. barselslovens § 15, stk. 7, 3. pkt. Hvis barnet modtages, efter der er afgivet varsel, skal der varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen, jf. barselslovens § 15, stk. 7, 4. pkt.

Hvis moren dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, skal en forælder, der efter barselslovens § 7, stk. 2, indtræder i morensret til fravær, uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet, jf. barselslovens § 15, stk. 8.

Hvis en lønmodtager ønsker at udskyde mellem 8 og 13 uger af forældreorloven efter barselslovens § 11 (retsbaseret udskydelse), skal dette meddeles arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 16, stk. 1. Tidspunktet for og længden af afholdelsen af denne orlov skal med 16 ugers varsel underrettes arbejdsgiveren, jf. barselslovens § 16, stk. 2.

Adoptanter skal så vidt muligt iagttage samme varslingsregler for fravær efter barselslovens § 8, jf. § 15, stk. 5.

2.2.2. Ændring af varsel

Der er ret til at ændre fraværet, hvis arbejdsgiveren får et nyt varsel inden udløbet af fristen på 8 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 17, 1. pkt.

Når fristen på 8 uger er udløbet, kan den varslede orlov ikke ændres uden arbejdsgiverens samtykke. Det gælder både morens varslede fravær i de første 14 uger efter fødslen, forældrenes 32 ugers fravær efter den 14. uge, forlængelse af fravær efter barselslovens § 10 og udskydelse af fravær efter barselslovens § 11.

Fraværet kan dog ændres, hvis helt særlige forhold gør sig gældende, og det vil være urimeligt at opretholde den planlagte tilrettelæggelse af orloven, jf. barselslovens § 17, 2. pkt. Efter gældende praksis har der f.eks. været tale om situationer, hvor farens eller morens sygdom har gjort det nødvendigt at ændre tilrettelæggelsen af fraværet.

Bemærk de særlige regler om ændring af varsel i forbindelse med sorgorlov efter barselslovens § 13 som beskrevet under punkt 2.2.1.

2.2.3. Retsvirkninger af manglende varsel

Det er ved graviditeten vigtigt, at lønmodtageren forholder sig korrekt i forhold til sin arbejdsgiver og overholder de regler, der er for varsling af arbejdsgiveren.

Der er ikke i loven fastsat retsvirkninger af, at varslingsreglerne ikke overholdes. Det kan ikke udelukkes, at manglende varsling betragtes som en misligholdelse af ansættelsesforholdet afhængig af omstændighederne. I værste fald kan det berettige til opsigelse.

Kapitel 3 – Ret til fravær med barselsdagpenge

3.1. Perioder før fødslen med ret til barselsdagpenge

3.1.1. 4 uger før forventet fødsel – graviditetsorlov

Efter barselslovens § 6, stk. 1, har en kvindelig lønmodtager ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Den dag, hvor fødslen forventes at finde sted, regnes med i 4-ugers perioden. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, der opfylder beskæftigelseskravet i barselsloven har under orlov i denne periode ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 20. Se nærmere vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

Som det fremgår af principafgørelse D-10-07 skal fastsættelsen af det forventede fødselstidspunkt – i overensstemmelse med sundhedsvæsnets praksis – ske på grundlag af den ved ultralyd-scanning fastsatte termin, der er bestemt i uge 12 og senest i uge 20-22. Som udgangspunkt for, hvordan 4-ugers perioden fastlægges, anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede tidspunkt for fødslen. Hvis det fremgår af kvindens vandrejournal, at der ved en ultralydsscanning er fastsat et andet tidspunkt for

forventet fødsel, anvendes dette tidspunkt i stedet, hvis det ikke af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, som i så fald skal anvendes.

En beslutning om, at fødslen skal ske ved kejsersnit på en nærmere fastsat dato, der afviger fra det tidligere forventede fødselstidspunkt, betyder, at datoen for kejsersnit lægges til grund ved afgørelsen af, hvornår 4-ugers perioden begynder.

Hvis fødslen sker før det forventede fødselstidspunkt, forlænges retten til orlov med barselsdagpenge efter fødslen ikke tilsvarende.

Sker fødslen efter det forventede tidspunkt, har kvinden ret til orlov med barselsdagpenge indtil fødslen, og perioden med ret til barselsdagpenge efter fødslen forkortes ikke.

For så vidt angår nedsatte ugentlige barselsdagpenge under delvist fravær i 4-ugers perioden før fødslen henvises til vejledning om beregning af barselsdagpenge.

3.1.2. Anmeldelse af fravær med barselsdagpenge før 4 uger før forventet fødsel

3.1.2.1. Anmeldelse af graviditetsbetinget fravær

Ved fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel, skal fraværet anmeldes og dokumenteres, jf. barselslovens § 30, stk. 1. De nærmere regler for anmeldelsen fremgår af barselsbekendtgørelsens kapitel 4.

For en lønmodtager med fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel, skal arbejdsgiveren anmelde lønmodtagerens fravær til Udbetaling Danmark via Nemrefusion senest 5 uger efter første fraværsdag. Overskridelse af fristen kan få betydning for arbejdsgiverens ret til refusion for fraværet.

Et dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at søge om barselsdagpenge ved fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel, skal senest 8 uger efter fødslen anmelde fraværet til arbejdsløshedskassen. Arbejdsløshedskassen skal herefter anmelde den lediges fravær til Udbetaling Danmark via Nemrefusion senest 1 uge efter, at medlemmet har anmeldt fraværet til arbejdsløshedskassen. Det ledige medlem skal anmode om udbetaling af barselsdagpenge efter de almindelige regler.

En selvstændigt erhvervsdrivende, der har fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel skal anmelde fraværet til Udbetaling Danmark via Nemrefusion senest 3 uger efter første fraværsdag.

Særligt for ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse samt for selvstændigt erhvervsdrivende gælder, at hvis fraværet anmeldes efter den frist, der er fastsat i bekendtgørelsen, er der ikke ret til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmeldelsen og indtil senest 4 uger før forventet fødsel.

For ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse samt for selvstændigt erhvervsdrivende kan Udbetaling Danmark dog udbetale barselsdagpenge for tiden før anmeldelsen, når den ledige eller den selvstændigt erhvervsdrivende på grund af hospitalsophold har været forhindret i at anmode til tiden, eller når andre særligt undskyldende forhold har bevirket, at anmeldelsen ikke er sket rettidigt. Det samme gælder derudover for den selvstændigt erhvervsdrivende, hvis overskridelse af fristen skyldes driftsforstyrrelser hos Nemrefusion af et omfang og en varighed, der har afskåret den selvstændigt erhvervsdrivende fra at anmelde rettidigt.

3.1.2.2. Graviditeten har et sygeligt forløb

Udbetaling af barselsdagpenge kan begynde før 4-ugers dagen før fødslen, hvis det efter en lægelig vurdering skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret, hvis hun fortsætter med at arbejde, jf. barselslovens § 20, jf. § 6, stk. 2, nr. 1. Se endvidere principafgørelse D-2-01.

Der kan f.eks. være tale om:

– truende abort,

– tvillinge- eller trillingegraviditeter etc., hvis risikoen for abort eller for tidlig fødsel er øget,

– svangerskabsforgiftning med forhøjet blodtryk, æggehvide i urinen og/eller vand i kroppen,

– særlige tilfælde med voldsomme og/eller hyppige opkastninger som påvirker almentilstanden (f.eks. med vægttab) og medfører uarbejdsdygtighed,

– vaginalblødning,

– for tidlig løsning af moderkagen,

– bækkenløsning, og alvorlige psykiske lidelser i forbindelse med graviditet, herunder tilfælde af graviditetsbelastningssyndromet, der giver så kraftige udslag, at de kan henføres under begrebet sygdom.

Ifølge principafgørelse D-34-96 var der efter aborten tale om graviditetsbetinget sygdom, som var lægeligt dokumenteret. Abort giver ikke i sig selv ret til barselsdagpenge. Hvis der er lægelig dokumentation for efterfølgende komplikationer og sygdom, kan der gives barselsdagpenge som følge af graviditetsbetinget sygdom. Ved fortsat sygemelding, må vedkommende søge sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser.

Hvis graviditeten hindrer, at en sygdom kan behandles, eller hvis graviditeten væsentligt forværrer en sygdom – f.eks. ryg-, hjerte-, lunge- eller nyrelidelse – der ellers ikke har forbindelse med graviditeten, har kvinden også ret til barselsdagpenge. Der er som følge heraf ikke tale om en arbejdsgiverperiode, som der ville have været, hvis der kun var ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens regler.

Graviditet uden for livmoderen anses for sygdom og giver derfor ikke ret til barselsdagpenge. I de tilfælde er en arbejdsgiver forpligtet til at udbetale sygedagpenge efter lov om sygedagpenge. Se principafgørelse D-20-97.

Hvis kvinden får en sygdom, som er uden forbindelse med graviditeten, kan hun få sygedagpenge efter lov om sygedagpenge. Hvis fraværet er anmeldt som graviditetsbetinget fravær, men hvor fraværet ikke er omfattet af barselslovens regler, er Udbetaling Danmark forpligtet til at oversende ansøgningen til kommunen med henblik på ansøgning om sygedagpenge efter sygedagpengelovens regler. Det samme gælder, hvis en kvinde er uarbejdsdygtig som følge af en graviditetsbetinget sygdom, men lægen ikke skønner, at fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret. Ved fortsat sygefravær på 4-ugers dagen før forventet fødsel går kvinden over på barselsdagpenge.

En kvinde har ikke ret til barselsdagpenge ved almindelige graviditetsgener (f.eks. kvalme, utilpashed, opkastninger, let blodmangel, lettere forhøjet blodtryk) i en graviditet med normalt forløb. Forbigående smerter eller plukveer kan isoleret set ikke begrunde en sygemelding, men kan indgå i en samlet bedømmelse af kvindens helbredstilstand.

3.1.2.2.1. Dokumentation for graviditet med sygeligt forløb

Ved fravær som følge af graviditetens sygelige forløb skal Udbetaling Danmark have oplysning om årsag, omfang og forventet eller faktisk varighed af fraværet, jf. § 18 i barselsbekendtgørelsen og barselslovens § 30, stk. 1.

Til brug for dokumentation for ret til barselsdagpenge kan Udbetaling Danmark indhente en lægeerklæring. Dette kan dog undlades hvis det skønnes unødvendigt, f.eks. fordi der er tale om kortvarigt fravær eller gentagelse af tidligere dokumenterede fraværsforløb.

En lægeerklæring kan som udgangspunkt ikke tilsidesættes. Se principafgørelse D-26-04, hvor en lægeerklæring om tvillingegraviditet blev anset for tilstrækkelig dokumentation for, at graviditeten havde et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse ville medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret. I den konkrete sag kunne lægeerklæringen om uarbejdsdygtighed således ikke tilsidesættes alene, fordi der ikke var andre konkrete oplysninger om baggrunden for uarbejdsdygtigheden, end at årsagen var tvillingegraviditet.

Udbetaling Danmark har ansvaret for, at sagen er tilstrækkelig oplyst, og hvis Udbetaling Danmark vil tilsidesætte lægeerklæringen forudsætter dette, at der som grundlag for afgørelsen er indhentet supplerende lægelige oplysninger, herunder udskrifter af sygehusjournalen, der kan dokumentere, at sygemeldingen ikke er forårsaget af øget risiko for abort eller tidlig fødsel.

Hvis Udbetaling Danmark har anmodet om en lægeerklæring, kan der fastsættes en frist for, hvornår lægeerklæringen skal være indsendt. Der kan ikke udbetales barselsdagpenge for perioden med sygeligt forløbende graviditet, før lægeerklæringen foreligger. Er lægeerklæringen ikke indsendt inden udløbet af den fastsatte frist, vil retten til barselsdagpenge bortfalde fra og med dagen efter, at fristen er udløbet, og til og med dagen før den dag, hvor der foreligger en lægeerklæring. Kan den sygemeldte ikke få en tid hos lægen inden fristens udløb, må den sygemeldte meddele dette til Udbetaling Danmark, der så kan fastsætte en ny frist.

Er det uvist, hvor længe fraværet vil vare, fastsætter Udbetaling Danmark en forventet slutdato som meddeles både arbejdsgiver og lønmodtager. Er der efter dette tidspunkt fortsat behov for fravær, må der ansøges om forlængelse af fraværet. Hvis der sker ændringer i oplysningerne om fraværet, skal Udbetaling Danmark snarest muligt og senest 3 uger efter, at ændringen er indtrådt, have oplysning herom. Hvis oplysningerne gives senere end 3 uger efter, at ændringen er indtrådt, får ændringen først virkning fra den dag, hvor Udbetaling Danmark har modtaget meddelelse om ændringen.

Ved en ændring af det først anmeldte fravær kan Udbetaling Danmark anmode om dokumentation på tilsvarende måde, som ved den første anmeldelse af fraværet.

3.1.2.3. Arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret

En gravid kvinde, der opfylder beskæftigelseskravet, har også ret til fravær med barselsdagpenge tidligere end 4 uger før forventet fødsel, når arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosterets udvikling og/eller graviditetens videre forløb, jf. barselslovens § 20, jf. § 6, stk. 2, nr. 2. Se nærmere om beskæftigelseskravet i vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge. Se endvidere principafgørelse D-15-99 og principafgørelse D-2-01.

Bestemmelsen omfatter tilfælde, hvor risikoen principielt gælder enhver gravid kvinde, der er beskæftiget med det pågældende arbejde, så risikoen er uafhængig af den enkelte kvindes helbred.

Udbetaling Danmark kan yde barselsdagpenge, når der er en risiko for fosterets udvikling og/eller graviditetens videre forløb på grund af arbejdets karakter eller som følge af arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer. Det er en forudsætning, at risikofaktorerne ikke umiddelbart

kan fjernes ved arbejdshygiejniske foranstaltninger eller ved at flytte den gravide til anden passende beskæftigelse i samme virksomhed.

Risikofaktorerne i arbejdsmiljøet kan være af kemisk, fysisk eller biologisk art og skal vurderes både efter deres art og deres styrke.

Den gravide skal ikke sygemeldes, når der på arbejdspladsen er forhold, der indebærer en risiko for den gravide, men den praktiserende læge kan udstede en fraværsmelding. Risikovurderingen er lægelig og kan udføres med bistand fra en arbejdsmedicinsk klinik.

Hvis den lægelige vurdering er, at den gravide kan fortsætte med at arbejde, men i mindre omfang end normalt, vil der kunne udbetales nedsatte ugentlige barselsdagpenge. Se nærmere vejledning om beregning af barselsdagpenge.

Ved fravær som følge af arbejdets særlige karakter skal Udbetaling Danmark have oplysning om årsag, omfang og varighed af det berettigede fravær samt – for en beskæftiget lønmodtager – en erklæring fra arbejdsgiver om, at der ikke kan tilbydes anden passende beskæftigelse, jf. § 19 i barselsbekendtgørelsen.

Når der ikke ved en anmeldelse foreligger oplysninger fra tidligere sager, om hvilken betydning arbejdets særlige karakter har for graviditeten, kan Udbetaling Danmark anmode den gravide og arbejdspladsen om at fremskaffe dokumentation for, at arbejdet er af en sådan karakter, at det medfører risiko for fosteret.

Udbetaling Danmark kan fastsætte en frist for, hvornår fyldestgørende dokumentation skal foreligge for, at udbetalingen kan fortsætte. Foreligger fyldestgørende dokumentation ikke efter udløbet af denne frist, kan der ikke udbetales barselsdagpenge fra udløbet af fristen og indtil fyldestgørende dokumentation foreligger.

Retten til barselsdagpenge under graviditeten ved fravær som følge af arbejdets særlige karakter er betinget af, at arbejdsgiveren ikke kan anvise anden passende beskæftigelse. Arbejdsgiveren og arbejdstageren skal derfor inden fraværsmeldingen have overvejet andre beskæftigelsesmuligheder under graviditeten. Barselsdagpengeudbetalingen kan først begynde, når der foreligger en erklæring fra arbejdsgiver om, at der ikke har kunnet anvises anden beskæftigelse.

Ledige kvinder vil kun rent undtagelsesvist have ret til barselsdagpenge før 4-ugers dagen før forventet fødsel på grund af risiko for fosterskade, hvis graviditeten forløber normalt. Ret til barselsdagpenge forudsætter nemlig, at ethvert arbejde, som kvinden kan henvises til, har den særlige karakter, der omtales i barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2. Udbetaling Danmark træffer afgørelse om lediges ret til barselsdagpenge efter barselslovens § 20, jf. § 6, stk. 2, nr. 2, på baggrund af arbejdsløshedskassens vurdering af beskæftigelsesmulighederne med udgangspunkt i den lediges uddannelse og tidligere beskæftigelse.

3.1.2.4. Offentligt fastsatte bestemmelser

Kvinden har en ret til fravær med barselsdagpenge før 4-ugers dagen før forventet fødsel, hvis hun på grund af offentligt fastsatte bestemmelser er forhindret i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse, jf. barselslovens § 20, § 6, stk. 2, nr. 2.

Som eksempel på offentligt fastsatte bestemmelser kan nævnes Luftfartsdirektoratets bestemmelser om helbredskrav til flyvende personel. Bestemmelserne indebærer, at gravide kvinder i visse tilfælde ikke kan få den nødvendige helbredsmæssige godkendelse, medmindre der er grundlag for dispensation. Det betyder, at tjenesten i luften normalt ikke bør fortsætte ud over 16. graviditetsuge. Den helbredsmæssige godkendelse kan dog i særlige tilfælde forlænges til udgangen af 20. uge efter en individuel undersøgelse og vurdering. En arbejdsgiver er således berettiget til at nægte at lade en gravid udføre tjeneste i luften fra

det tidspunkt, hvor den pågældende ikke længere kan godkendes sikkerhedsmæssigt. Hvis arbejdsgiveren ikke kan tilbyde den gravide anden passende beskæftigelse, har kvinden ret til orlov med barselsdagpenge.

Et andet eksempel på offentligt fastsatte bestemmelser er Erhvervs- og Vækstministeriets regler om, at kvindelige søfarende ikke må arbejde om bord på danske skibe efter udløbet af 6. graviditetsmåned. Se principafgørelse D-20-98.

3.1.3. Forebyggende graviditetsundersøgelser

En gravid lønmodtager har efter barselslovens § 18 ret til dagpenge i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. barselslovens § 6, stk. 3.

Beskæftigelseskravet i barselslovens § 27 gælder ikke for udbetaling af dagpenge ved fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, jf. barselslovens § 29, stk. 4.

En kvinde har ret til dagpenge fra arbejdsgiveren ved delvist fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, uanset at hendes fravær fra arbejdet udgør under 4 timer pr. uge.

Det fremgår af barselslovens § 18, 1. pkt., at det er arbejdsgiveren, der afholder udgifterne til dagpenge ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. Efter barselslovens § 41, har en arbejdsgiver ikke ret til refusion for et sådant fravær. Heller ikke selv om arbejdsgiveren har tegnet en forsikring efter § 55 i lov om sygedagpenge.

Det fremgår af barselslovens § 18, 2. pkt., at bestemmelsen ikke skal anvendes, hvis arbejdsgiverens pligt til at udbetale barselsdagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst. Den kollektive overenskomst skal som minimum svare til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

Det betyder, at bestemmelsen om arbejdsgiveres pligt til at udbetale dagpenge i de beskrevne situationer kan gennemføres ved kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet. Hvis arbejdsgiver i en overenskomst er pålagt pligter, som mindst svarer til direktiv 92/85/EØF, anvendes barselslovens § 18, 1. pkt., ikke. Uoverensstemmelser mellem lønmodtager og arbejdsgiver om retten til barselsdagpenge ved fravær i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser behandles i sådanne tilfælde i det fagretlige system og ikke af Ankestyrelsen.

Hvis bestemmelsen ikke er gennemført ved overenskomst, behandler Ankestyrelsen tvister om barselsdagpenge i tilfælde af fravær fra arbejdet ved forebyggende graviditetsundersøgelser.

3.2. Perioder efter fødslen med ret til barselsdagpenge

Retten til barselsdagpenge følger graviditeten, dvs. at retten til orlov og barselsdagpenge er den samme uanset antallet af børn ved fødslen.

Retten til barselsdagpenge følger endvidere af adoption.

Ligesom ved graviditet er retten til orlov og barselsdagpenge den samme for adoptivforældre, uanset antallet af børn, der adopteres. Se principafgørelse 96-15, hvor det fremgår, at adoptivforældre, som adopterer flere børn samtidig ikke har ret til mere fravær med barselsdagpenge end ved adoption af et barn, uanset at børnene ved adoptionen ikke har samme alder. Retten til fravær ved adoption knytter sig dermed til den begivenhed, at der modtages et barn.

I den konkrete sag i principmeddelelse 96-15 adopterede forældrene et søskendepar med en aldersforskel på 1,5 år ved en samtidig adoption. Børnenes modtagelsestidspunkt er derfor det samme. Der henvises til vejledningens kapitel 4.

3.2.1. Opgørelse af fraværsperioder

Fraværsperioderne opgøres efter de regler, der er fastsat i barselsbekendtgørelsens §§ 1 og 3.

Fraværsperioder opgøres i uger.

En *lønmodtagers* ugentlige fravær opgøres som det maksimale antal ugentlige timer, som lønmodtageren er berettiget til barselsdagpenge for med fradrag for det antal timer pr. uge, hvor lønmodtageren har udført indtægtsgivende arbejde. Ved sammenlægning af fraværsuger medregnes for en uge det antal timer, som lønmodtageren ikke har været beskæftiget i, divideret med det antal timer, som lønmodtageren maksimalt er berettiget til barselsdagpenge for.

For en *selvstændigt erhvervsdrivende* opgøres fraværet som en uge, når arbejdet i en uge ikke har været genoptaget.

Fraværet opgøres som tre fjerdedele af en uge, når en selvstændigt erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid, og som en halv uge, når en selvstændigt erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med mere end en fjerdedel og op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid. Hvis en selvstændigt erhvervsdrivende i en uge har genoptaget arbejdet med mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, anses arbejdet for genoptaget på fuld tid i denne uge.

Hvis en fraværsperiode for en selvstændigt erhvervsdrivende starter eller slutter midt i en uge, opgøres det ugentlige fravær for denne uge med udgangspunkt i barselslovens § 37, stk. 2, som det antal dage, fraværet omfatter, divideret med 5.

Hvis der i en hel uge ikke er udbetalt barselsdagpenge, anses en fraværsperiode for afsluttet. Hvis der herefter igen søges om barselsdagpenge, skal betingelserne for ret til barselsdagpenge for den nye periode være opfyldte, og der foretages en ny beregning af barselsdagpengenes størrelse.

3.2.2. De første 14 uger efter fødslen

3.2.2.1. Morens fravær i de første 14 uger – barselsorlov

En mor, der opfylder beskæftigelseskravet efter lovens kapitel 6 enten som lønmodtager eller som selvstændigt erhvervsdrivende, har efter barselslovens § 20 ret til barselsdagpenge i de første 14 uger efter fødslen. Perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor fødslen fandt sted. Det forudsættes, at moren er sammen med barnet i orlovsperioden.

Når der ses bort fra de første 2 uger efter fødslen, kan en mor få nedsatte barselsdagpenge ved delvist at genoptage arbejdet. Barselsdagpenge forlænges med den tid, arbejdet er genoptaget, jf. afsnit 3.2.5. Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås, at der på ugebasis arbejdes på mindre end den normale ugentlige arbejdstid.

Hvis arbejdet genoptages fuldt ud i en uge, vil retten til barselsdagpenge for denne uge bortfalde, da der ikke er mulighed for udskydelse af den orlov, der er ret til i de første 14 uger efter fødslen, jf. afsnit 3.2.5. Moren kan, efter at have arbejdet fuld tid i en uge og mistet barselsdagpenge for denne uge, genoptage orloven med ret til barselsdagpenge indtil der er gået 14 uger efter fødslen. Hun skal derfor opfylde beskæftigelseskravet igen ved påbegyndelsen af den nye fraværsperiode.

Faren eller medmoren kan indtræde i morens fraværsret i 14-ugers perioden, hvis moren dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, jf. barselslovens § 7, stk. 2. Faren eller medmoren kan efter barselslovens § 20 modtage barselsdagpenge under fraværet, hvis betingelserne herfor er opfyldte, dvs. at de opfylder beskæftigelseskravet forud for deres første fraværsdag.

Det er en betingelse for fars eller medmors ret til at indtræde i mors barselsorlov, at moren har en fraværsret med samtidig ret til barselsdagpenge. Det betyder, at moren skal have lovligt ophold i Danmark eller være omfattet af dansk social sikring samt i øvrigt opfylde beskæftigelseskravet senest på tidspunktet for fødslen. Dette gælder også, selvom barnets mor er en rugemor, som har frasagt sig alle rettigheder og forpligtelser i forhold til barnet. Se sag nr. 2 i principafgørelse 1-19, hvor den tiltænkte far havde leveret genetisk materiale og fået barn gennem en udenlandsk rugemor. Faren havde derfor ret til fædreorlov i 2 uger umiddelbart efter fødslen og forældreorlov i 32 uger. Han havde ikke ret til at indtræde i morens ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, da rugemor, som efter dansk ret er mor til barnet, ikke havde en fraværsret med ret til barselsdagpenge efter barselslovens bestemmelser.

Se endvidere afsnit 1.2. om rugemødre og tiltænkte forældres rettigheder i forhold til barselsloven.

Morens ret til barselsdagpenge, hvis barnet er dødfødt, dør senere eller bortadopteres, beskrives i vejledningens afsnit 5.2.

3.2.2.2. Fædres fravær efter fødslen – fædreorlov

Faren har efter barselslovens § 20 ret til barselsdagpenge under fædreorloven, hvis han opfylder beskæftigelseskravet efter lovens kapitel 6.

En far har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan også vælge at afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter afholdelse af ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren, jf. barselslovens § 7, stk. 3.

14-ugers perioden regnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet blev født. Perioden kan dog regnes fra og med den dag, hvor barnet blev født, hvis faren ønsker det.

Er faren lønmodtager, kan han indgå aftale med arbejdsgiveren om at holde orloven i ikkesammenhængende perioder. At orloven er ikkesammenhængende betyder, at der ikke er krav om, at faren holder sine 2 ugers orlov i forlængelse af hinanden. Faren kan således aftale med sin arbejdsgiver, at han arbejder fuldt ud i hele uger imellem to fraværsperioder. Faren kan f.eks. holde én uges orlov umiddelbart efter fødslen og den anden uges orlov på et senere tidspunkt inden for 14-ugers perioden efter fødslen.

Faren kan endvidere efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist under fædreorloven. Fraværet vil efter aftale med arbejdsgiveren f.eks. kunne holdes som enkelte dage – både som en enkelt dag i hver uge i de første 10 uger efter fødslen, eller i en ikkesammenhængende periode f.eks. på enkelte dage i den 1. uge efter fødslen, i den 3. uge efter fødslen, i den 5. uge efter fødslen osv., forudsat, at fraværet ligger inden for de første 14 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 12, se nærmere afsnit 3.2.5.

Selvstændigt erhvervsdrivende kan afholde de 2 ugers fædreorlov på samme måde som lønmodtagere, dvs. både som fulde uger i sammenhængende eller ikkesammenhængende perioder samt på enkeltdage inden for 14-ugers perioden efter barnets fødsel.

Hvis faren er ledig, skal de 2 ugers fædreorlov holdes i en sammenhængende periode umiddelbart efter barnets fødsel eller modtagelse i hjemmet.

Hvis barnet er indlagt på hospital i forbindelse med fødslen, kan de 2 ugers fædreorlov udsættes til efter udskrivelsen, hvis faren genoptager arbejdet under indlæggelsen, jf. barselslovens § 14, stk. 3. Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen. Reglen gælder kun for lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende. Om genoptagelse af arbejdet under barnets indlæggelse henvises nærmere til afsnit 5.1.2. Ledige skal som udgangspunkt holde de 2 ugers fædreorlov umiddelbart efter fødslen. Hvis barnet er indlagt i forbindelse med fødslen, kan ledige holde de 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet i hjemmet, dog ikke på et senere tidspunkt end 14 uger efter barnets fødsel. De 2 ugers fædreorlov skal for ledige holdes i en sammenhængende periode.

For at faren har ret til fravær, skal faderskabet være registreret i CPR. Er barnet født i udlandet, skal der foreligge dokumentation fra de udenlandske myndigheder.

Farens ret til fravær er ikke betinget af, at forældrene lever sammen. Men det forudsættes, at faren opholder sig sammen med barnet i orlovsperioden.

Ud over fædreorloven kan faren i de første 14 uger efter fødslen forlods bruge af den efterfølgende forældreorlovsperiode (32-ugers perioden), jf. barselslovens § 9, 2. pkt. Farens ret til fravær, hvis barnet er dødfødt, dør senere eller bortadopteres, beskrives under vejledningens afsnit 5.2.

3.2.2.3. Medmødres fravær efter fødslen – medmødreorlov

En kvinde, der er gift eller registreret partner med en anden kvinde, og har underskrevet samtykke til kunstig befrugtning og erklæring om medmorskab, kan opnå medmorskab til det barn, der fødes af den anden kvinde som følge af behandlingen.

Det er Familieretshuset, der træffer afgørelse om kvindens medmorskab.

Medmoren får de samme rettigheder som en far efter barselslovens § 7, stk. 3 og § 9. Der henvises til afsnit 3.2.2.2 og afsnit 3.2.3.

Medmoren har således ret til fravær i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen og kan indtræde i den biologiske mors ret til fravær, hvis denne i 14-ugers perioden dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet. Hvis medmoren er ledig, skal de 2 ugers fravær holdes i en sammenhængende periode umiddelbart efter barnets fødsel eller modtagelse i hjemmet. Hvis medmoren er lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende kan de 2 ugers orlov i stedet holdes i en ikkesammenhængende periode inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere kræves en aftale med arbejdsgiveren herom.

3.2.3. Perioder med barselsdagpenge efter de første 14 uger efter fødslen – forældreorlov

3.2.3.1. Generelt om barselsdagpenge under forældreorlov

Forældrene har ret til barselsdagpenge i tilsammen 32 af de 64 uger, hvor de har ret til fravær under forældreorlov, jf. barselslovens § 21, stk. 1. De 32 uger med barselsdagpengeret skal som udgangspunkt afholdes umiddelbart efter 14-ugers perioden, således at de er afviklet inden 46 uger efter fødslen. Forældrene skal hver især opfylde beskæftigelseskravet for at kunne udnytte retten til barselsdagpenge. De 32 ugers forældreorlov med barselsdagpenge kan forældrene holde på skift, i forlængelse af hinanden eller samtidig. Forældrene kan frit fordele perioden med ret til barselsdagpenge mellem sig. Om uenighed mellem forældrene om, hvordan orloven med barselsdagpenge skal fordeles, henvises til afsnit 3.2.3.2.

Faren kan i de første 14 uger efter fødslen forlods bruge af retten til barselsdagpenge under forældreorlov i 32-ugers perioden. Det fremgår af barselslovens § 9, 2. pkt. Udbetales der barselsdagpenge til faren under en sådan fremrykket orlov, fragår det i den samlede 32-ugers periode med ret til barselsdagpenge, som forældrene har efter barselslovens § 21, stk. 1.

Barselsloven giver en række muligheder for at forlænge og udskyde orloven, som vil blive gennemgået i afsnit 3.2.4.-3.2.6. Ved forlængelse og udskydelse af orlov opgøres fraværsperioderne efter de regler, der er fastsat i barselsbekendtgørelsens §§ 1 og 3.

3.2.3.2. Fordeling af forældreorlov med ret til barselsdagpenge mellem forældrene

Forældrene har tilsammen ret til barselsdagpenge i 32 uger, jf. barselslovens § 21.

Forældrene bestemmer, hvordan retten til barselsdagpenge under forældreorlov skal fordeles mellem dem. Det må som udgangspunkt antages, at denne fordeling er aftalt mellem forældrene, når Udbetaling Danmark modtager anmodning om udbetaling af barselsdagpenge eller om refusion af barselsdagpenge fra en af forældrene under forældreorlov. Udbetaling Danmark skal således normalt blot kontrollere, at den samlede udbetaling af barselsdagpenge under den forældreorlov, der er knyttet til en fødsel, ikke overstiger barselsdagpenge for 32 uger.

Hvis den ene forælder er ledig med ret til arbejdsløshedsdagpenge, skal forældrene være opmærksomme på reglerne om rådighed for ret til arbejdsløshedsdagpenge.

Retten til barselsdagpenge under forældreorlov udløber den dag, hvor der er afholdt forældreorlov med barselsdagpengeret i 32 uger. Af principafgørelse 32-11 fremgår, at hvis der anmodes om barselsdagpenge for mere end 32 uger, er det den senest afholdte orlov, hvortil der er søgt om barselsdagpenge eller refusion, der bortfalder. Er der udbetalt barselsdagpenge eller refusion for en barselsdagpengeperiode, der herved bortfalder, skal den forælder, der har fået udbetalt barselsdagpenge i denne periode, tilbagebetale det udbetalte beløb efter barselslovens § 49, stk. 2.

Er forældrene ikke enige om, hvordan orloven med ret til barselsdagpenge skal fordeles, kan en forælder over for Udbetaling Danmark efter barselsbekendtgørelsens § 8 skriftligt forbeholde sig ret til barselsdagpenge i hele forældreorlovsperioden eller halvdelen af denne. Er der indgivet en sådan skriftlig anmodning, må Udbetaling Danmark ikke udbetale barselsdagpenge til den anden forælder i strid hermed.

Den ene af forældrene kan forbeholde sig ret til barselsdagpenge under hele forældreorlovsperioden, hvis:

1) denne forælder alene har forældremyndigheden over barnet, eller

2) hvis barnet opholder sig mest hos denne forælder, når der er fælles forældremyndighed, og forældrene bor hver for sig.

Hvis forældrene har fælles forældremyndighed, og de bor sammen, eller barnet opholder sig lige meget hos begge forældre, kan hver af forældrene forbeholde sig ret til barselsdagpenge under halvdelen af forældreorloven. Halvdelen af forældreorloven vil normalt være 16 uger, men kan dog være 20 eller 23 uger, hvis forældrene har benyttet sig af retten til at forlænge forældreorloven og udstrække barselsdagpengeperioden, jf. vejledningens afsnit 3.2.4.

En forælder kan ikke forbeholde sig ret til de barselsdagpenge under forældreorlov, som allerede er udbetalt til den anden forælder, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 3.

En forælder kan heller ikke forbeholde sig ret til en del af forældreorloven og derefter udskyde denne ret, jf. barselsbekendtgørelsens § 8, stk. 4.

3.2.3.3. Ret til barselsdagpenge under forældreorlov, når kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge under orloven

3.2.3.3.1. Når kun den ene forælder opfylder beskæftigelseskravet

Hvis begge forældre er omfattet af den danske lovgivning om social sikring, og kun den ene af forældrene opfylder beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge, kan denne forælder få udbetalt barselsdagpenge under forældreorlov i 32 uger.

Dette gælder uafhængigt af, om den anden forælder under forældreorlov har ret til en ydelse efter en anden lov, f.eks. efter lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension eller efter lov om Statens Uddannelsesstøtte.

3.2.3.3.2. Når kun den ene forælder er omfattet af den danske lovgivning

Hvis den ene forælder er omfattet af retten til barselsdagpenge efter den danske lovgivning, mens den anden forælder er omfattet af et andet lands lovgivning om social sikring, er der fastsat særlige regler i barselsbekendtgørelsens §§ 9 og 10.

Hvis forældrene bor hver for sig, og den, der er omfattet af den danske lovgivning, har barnet boende, har denne ret til barselsdagpenge under forældreorlov i 32 uger, jf. barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 1. Det vil f.eks. typisk være tilfældet, hvis moren bor i Danmark med barnet, og faren bor i udlandet.

Hvis forældrene bor hver for sig, og den, der er omfattet af dansk lovgivning, ikke har barnet boende hos sig, har denne ret til barselsdagpenge under forældreorlov i 16 uger, jf. barselsbekendtgørelsens § 9, stk. 2. Det vil f.eks. typisk være tilfældet, når faren bor her i landet, og moren bor i udlandet med barnet. Retten til barselsdagpenge er betinget af, at orloven tilbringes sammen med barnet.

Hvis forældrene bor sammen og er omfattet af hver sit lands lovgivning om social sikring, vil den af forældrene, som er omfattet af dansk lovgivning, som udgangspunkt have ret til barselsdagpenge under forældreorlov i 16 uger. Den forælder, der er omfattet af den danske lovgivning, vil dog kunne opnå ret til barselsdagpenge i 32 uger, hvis forældrene kan dokumentere, at den anden forælder ikke i samme periode efter det andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under forældreorlov. Hvis den anden forælder holder orlov, men i kortere tid end 16 uger, kan den forælder, der er omfattet af dansk lovgivning, holde orlov i længere tid end 16 uger, hvis ikke forældrenes samlede orlov i perioden overstiger 32 uger, jf. barselsbekendtgørelsens § 10.

3.2.4. Forlængelse af forældreorlov med fuldt fravær

Forældre har to muligheder for at forlænge orloven. De kan retsmæssigt forlænge orloven med fuldt fravær, jf. barselslovens § 10, eller de kan efter aftale med arbejdsgiveren forlænge orlovsperioden ved delvist at genoptage arbejdet, jf. barselslovens § 12.

Den retsmæssige forlængelse af orloven med fuldt fravær vil blive gennemgået i det følgende, mens den aftalebaserede forlængelse under delvis genoptagelse af arbejdet vil blive gennemgået i afsnit 3.2.5.

3.2.4.1. Udstrækning af barselsdagpengeretten under forlænget forældreorlov med fuldt fravær

Efter barselslovens § 10 har hver af forældrene ret til at forlænge de 32 ugers forældreorlov med 8 uger. Beskæftigede lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende kan i stedet vælge at forlænge forældreorloven med 14 uger.

Forlænget forældreorlov efter lovens § 10 skal holdes i umiddelbar forlængelse af de første 14 uger efter fødslen og må kun være afbrudt af perioder, hvor den anden forælder holder forældreorlov.

Ved at vælge den retsbaserede mulighed for at forlænge orloven, er der en række andre fleksibilitetsmuligheder, som forældrene giver afkald på, jf. afsnit 3.2.4.2.

Forlængelsen af orloven efter barselslovens § 10 skal for hver af forældrene være varslet over for arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 15, stk. 4. Udbetaling Danmark skal ikke foretage nogen kontrol af, om varslingsfristerne er overholdt.

Efter barselslovens § 21, stk. 3, har forældre, der forlænger orloven efter barselslovens § 10, tilsammen ret til at udstrække 32-ugers perioden med ret til barselsdagpenge med 8 eller 14 uger, men uden at det samlede barselsdagpengebeløb ændres. En anmodning om at udstrække barselsdagpengeperioden har virkning for begge forældre.

Forældrene kan på ethvert tidspunkt inden for forældreorloven på 32 uger efter barselslovens § 21, stk. 3-4, meddele Udbetaling Danmark, at de vil udstrække barselsdagpengeperioden med 8 eller 14 uger. Når forældrene udstrækker barselsdagpengeperioden, kan barselsdagpengene nedsættes med virkning fra det tidspunkt, hvor forældrene anmoder Udbetaling Danmark herom. Det samlede barselsdagpengebeløb, der på dette tidspunktet endnu ikke er udbetalt under forældreorlov, fordeles ligeligt på de resterende uger inkl. forlængelsen.

Hvis barselsdagpengeperioden er udstrakt med 8 eller 14 uger, og der som følge af en administrativ fejl udbetales et større beløb pr. uge, end hvad ansøger ville have været berettiget til, har ansøgeren dog ikke krav på et større beløb, end hvad der svarer til det fulde beløb for de 32 uger uden forlængelse. Se principafgørelse 251-09.

Forældre kan vælge at dele forlængelsen af orloven med barselsdagpengeret mellem sig, dvs. at de tilsammen udnytter retten til den forlængede barselsdagpengeperiode på i alt enten 40 eller 46 uger. Delingen kan f.eks. ske således, at faren tager 4 ugers forlænget orlov med barselsdagpenge og moren 10 ugers forlænget orlov med barselsdagpenge. Forældrene kan også vælge at dele forlængelsen ved, at faren f.eks. tager 4 ugers forlænget orlov med barselsdagpenge samtidig med, at moren holder 4 af sine 10 ugers forlænget orlov med barselsdagpenge.

Hvis den ene af forældrene er ledig, og den anden er i beskæftigelse, kan den ledige højst få udbetalt barselsdagpenge under forlænget forældreorlov i 40 uger. Hvis forældrene har udstrakt barselsdagpengeperioden til 46 uger, vil mindst 6 af barselsdagpengeugerne altså være forbeholdt en beskæftiget forælder.

En person, der som beskæftiget har anmodet om forlængelse af orloven med 14 uger efter barselslovens § 10, 2. pkt., og som ophører i ansættelsesforholdet, vil uanset det ophørte ansættelsesforhold fortsat have ret til forlænget fravær med 14 uger.

Hvis faren benytter sig af sin ret til forlods at bruge af barselsdagpengeretten i 32-ugers perioden i de første 14 uger efter fødslen, kan han også i denne periode anmode om at forlænge orloven. Forlængelsen skal fortsat varsles over for arbejdsgiveren senest 8 uger efter fødslen.

Eks. 1: En mor anmoder om udstrækning af barselsdagpengeperioden med 8 uger fra 1. dag i 32-ugers perioden. Barselsdagpengene udgør så 32/40 af det beløb, som hun indtil da havde fået udbetalt pr. uge. (32 uger er det antal uger, der er tilbage på det tidspunkt, hvor der forlænges; 40 uger er summen af det antal uger, der er tilbage på forlængelsestidspunktet + det antal uger, der forlænges med).

Eks. 2: En mor anmoder om en udstrækning af barselsdagpengeperioden med 14 uger på et tidspunkt, hvor hun har holdt orlov i 10 uger af 32-ugers perioden. Barselsdagpengene udgør herefter 22/36 af det beløb, som hun indtil da havde fået udbetalt pr. uge. (22 uger er det antal uger, der er tilbage på forlængelsestidspunktet, 36 uger er summen af det antal uger, der er tilbage på forlængelsestidspunktet + det antal uger, der forlænges med).

3.2.4.2. Virkninger af at forældrene udstrækker barselsdagpengeretten under forlænget forældreorlov med fuldt fravær

Forældre, der i en periode modtager fuld eller delvis løn under orloven, skal være opmærksomme på, at arbejdsgiverne i nogle overenskomster har gjort udbetalingen af løn betinget af, at arbejdsgiveren får den maksimale barselsdagpengerefusion. En forlængelse af forældreorloven med nedsatte barselsdagpenge til følge i en orlovsperiode, hvor der udbetales løn, kan således betyde, at forælderen ikke længere er berettiget til løn fra arbejdsgiveren. Forældrene kan i den situation vente med at anmode Udbetaling Danmark om udstrækning af barselsdagpengeperioden, indtil perioden med løn under forældreorlov er udløbet.

Hvis forældre senere fortryder en beslutning om udstrækning af barselsdagpengeperioden, f.eks. fordi moren bliver gravid igen, kan de vælge at annullere udstrækningen, og få udbetalt fulde barselsdagpenge for den resterende del af 32-ugers perioden. Hvis forældrene har fået udbetalt nedsatte barselsdagpenge inden fortrydelsen, og de ikke tilsammen har brugt mere end 32 ugers forældreorlov med barselsdagpenge, kan de få efterreguleret barselsdagpengene, så de svarer til fulde barselsdagpenge for den periode, hvori de har holdt forældreorlov, se principafgørelse 88-19, der henviser til Højesterets dom af 11. februar 2008 i sag 173/2006.

Forældre, der har valgt at udstrække barselsdagpengeperioden, men som inden udløbet af den forlængede periode genoptager arbejdet, kan ikke udskyde orlov svarende til den genoptagne arbejdstid med ret til barselsdagpenge, da forældrene efter barselslovens § 21, stk. 5, ikke vil kunne udnytte retten til barselsdagpenge på et senere tidspunkt. Fraværs- og barselsdagpengeret for den periode, hvor arbejdet har været genoptaget, falder bort.

Hvis forældre, der har valgt at udstrække barselsdagpengeperioden, genoptager arbejdet delvist under forældreorloven, vil de få udbetalt nedsatte ugentlige barselsdagpenge, men uden at kunne forlænge orloven med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget.

3.2.5. Forlængelse af orlov med ret til barselsdagpenge ved delvis genoptagelse af arbejdet

Det følger af § 12 i barselsloven, at en beskæftiget lønmodtager kan genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter barselslovens §§ 6-11, hvorved der kan ske udskydelse eller forlængelse af orloven. Dette gælder dog ikke morens fravær i de 2 første uger efter fødslen, jf. barselslovens § 7, stk. 1, hvorefter moren har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 12, stk. 5.

Det er dog en ufravigelig betingelse for en beskæftiget lønmodtager, at såvel hel som delvis genoptagelse af arbejdet efter barselslovens § 12 sker efter aftale med arbejdsgiveren. Der er således ikke tale om en ret for lønmodtageren.

Retten til barselsdagpenge ved delvis genoptagelse af arbejdet er reguleret i barselslovens § 22.

I afsnittet nedenfor beskrives, hvad der forstås ved delvis genoptagelse af arbejdet.

3.2.5.1. Hvad forstås ved delvis genoptagelse af arbejdet?

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås, at arbejdet i en uge genoptages med mindre ugentlig arbejdstid, end pågældende havde før orloven. Der bruges derved færre orlovstimer med ret til barselsdagpenge pr. uge, og forælderen kan på den måde forlænge orlovsperioden med barselsdagpenge med den tid, hvor arbejdet er genoptaget. For lønmodtagere kræves en aftale med arbejdsgiveren om genoptagelse og forlængelse af orlovsperioden.

Der er også tale om delvis genoptagelse af arbejdet, hvis forælderen ikke er påbegyndt en orlovsperiode, men vælger - for lønmodtagere efter aftale med arbejdsgiveren - at arbejde på nedsat tid i orlovsperioden.

For en lønmodtager vil delvis genoptagelse af arbejdet sige, at lønmodtageren genoptager arbejdet med en kortere ugentlig arbejdstid end den ugentlige arbejdstid, lønmodtageren havde før barselsorloven.

Arbejdstiden skal ses på ugebasis. Der kan således godt være tale om delvis genoptagelse af arbejdet, når forældre genoptager arbejdet i hele dage. Der skal blot inden for en uge være tale om mindre arbejdstid end før orloven.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under orlov efter barselslovens § 7, stk. 1, eller § 8, stk. 6, (bortset fra 2 ugers ikkesammenhængende fædre- eller medmødreorlov for lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende) skal den forlængede barselsdagpengeperiode afholdes i direkte forlængelse af 14-ugers perioden.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under forældreorlov efter barselslovens § 9, kan den forlængede barselsorlovsperiode også afholdes som udskudt orlov, se afsnit 3.2.6.

Hvis en lønmodtager, der har genoptaget arbejdet på nedsat tid, ikke kan opnå en aftale med sin arbejdsgiver om afholdelse af forlænget orlov, henstår en eventuel uudnyttet barselsdagpengeret, som kan udnyttes af den anden forælder. Er der tale om delvis genoptagelse af arbejdet under forældreorlov efter barselslovens § 9, er der ligeledes mulighed for, at orloven kan holdes i et senere arbejdsforhold - inden barnet fylder 9 år - hvis der kan opnås en aftale herom med en ny arbejdsgiver.

Ophører en lønmodtager i et ansættelsesforhold, mens lønmodtageren under orloven arbejder på nedsat tid, kan den orlov, der er forlænget som følge af den delvise genoptagelse af arbejdet, holdes på fuld tid med ret til barselsdagpenge i umiddelbar forlængelse af ansættelsesforholdet. Det vil sige, at der ikke må være en periode med ledighed eller ferie uden løn eller feriegodtgørelse mellem arbejdsforholdets ophør og starten på den udskudte orlov.

Hvis arbejdet i en uge er genoptaget på fuld tid i forhold til den normale ugentlige arbejdstid før orloven, er der tale om fuld genoptagelse af arbejdet med den virkning, at eventuel tilbageværende barselsdagpengeret skal afvikles efter reglerne om afholdelse af udskudt orlov efter 46-ugers periodens udløb, se afsnit 3.2.6.2.

Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under orlov efter barselslovens § 7 eller § 8, stk. 6, bortfalder disse ugers orlov med ret til barselsdagpenge. Dette gælder ikke, hvis faren eller medmoren afholder fædre- eller medmødreorlov i ikkesammenhængende perioder, jf. barselslovens § 7, stk. 3.

Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under orlov efter barselslovens § 9, kan barselsdagpengeperioden udskydes, jf. barselslovens § 23, se afsnit 3.2.6.

3.2.5.1.1. Selvstændigt erhvervsdrivende

Selvstændigt erhvervsdrivende har ligeledes mulighed for at genoptage arbejdet delvist. Ved delvis genoptagelse af arbejdet for selvstændigt erhvervsdrivende forstås, genoptagelse af arbejdet i op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barselsbekendtgørelsens § 3. Selvstændigt erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet delvis enten med op til og med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid eller med op til og med halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 2.

Genoptager en selvstændigt erhvervsdrivende arbejdet i mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, anses arbejdet for genoptaget på fuld tid, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 3.

Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under orlov efter barselslovens § 7 eller § 8, stk. 6, bortfalder disse ugers orlov med ret til barselsdagpenge. Dette gælder ikke, hvis faren eller medmoren afholder fædre- eller medmødreorlov i ikkesammenhængende perioder, jf. barselslovens § 7, stk. 3.

Hvis arbejdet er genoptaget på fuld tid under orlov efter barselslovens § 9, kan barselsdagpengeperioden udskydes, jf. barselslovens § 23, se afsnit 3.2.6.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under orlov efter barselslovens § 7, stk. 1, eller § 8, stk. 6, (bortset fra 2 ugers ikkesammenhængende fædre- eller medmødreorlov) skal den forlængede barselsdagpengeperiode afholdes i direkte forlængelse af 14-ugers perioden.

Hvis arbejdet er genoptaget delvis under forældreorlov efter barselslovens § 9, kan den forlængede barselsorlovsperiode også afholdes som udskudt orlov, se afsnit 3.2.6.

3.2.5.2. Perioder, hvor orloven kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

Efter barselslovens § 12, stk. 2, kan forældre, der er beskæftigede lønmodtagere, efter aftale med arbejdsgiver genoptage arbejdet delvist med mulighed for at få forlænget orloven i såvel 14-ugers perioden, jf. barselslovens § 7 og § 8, stk. 6, – med undtagelse af morens 2 første uger efter fødslen – som i forældreorlovsperioden på 32 uger, jf. barselslovens § 9. Faren kan således også forlænge sin fædreorlov på 2 uger ved delvis genoptagelse af arbejdet.

Fravær i de første 14 uger efter fødslen kan ikke udskydes, jf. afsnit 3.2.5.1. Hvis en mor, der har en normal arbejdstid på 37 timer, i en uge under 14-ugers perioden arbejder 37 timer, bortfalder en uge med barselsdagpenge i 14-ugers periode, da en senere udnyttelse af fraværsretten for denne uge med barselsdagpenge ville forudsætte en udskydelse, der ikke er ret til under 14-ugers perioden. Men moren kan genoptage arbejdet delvist med ret til forlængelse. Hvis hun i en uge genoptager arbejdet med 35 timer og holder 2 timers orlov, er der tale om en delvis genoptagelse af arbejdet, og hun kan forlænge retten til orlov med 35 timer.

Forældre, der er fuldt ledige, når orloven begynder, kan ikke påbegynde arbejde på mindre end fuld tid med den virkning, at orloven med barselsdagpengeret forlænges eller udskydes. Påbegynder den ledige derimod arbejde på fuld tid (37 timer pr. uge, eller dét timetal, der i henhold til gældende overenskomst henregnes til fuld tid), kan pågældende aftale med sin arbejdsgiver, at denne allerede fra påbegyndelsen af sin fuldtidsansættelse arbejder mindre end fuld tid og kan derved forlænge eller udskyde ikke afholdt fravær.

Afvikling af en periode med udskudt orlov, jf. afsnit 3.2.6.2., kan også forlænges ved en delvis genoptagelse af arbejdet, hvis der kan indgås en aftale med arbejdsgiveren herom.

Eks. 1: Forlængelse af orlov for en lønmodtager, der under orlov delvis genoptager arbejdet

En lønmodtager, der normalt arbejder 37 timer om ugen, genoptager arbejdet i 20 timer pr. uge i 3 uger. Udbetaling Danmark udbetaler barselsdagpenge for 17 timer om ugen, og barselsdagpengeperioden forlænges med i alt 60 timer for de 3 uger med genoptaget arbejde.

Eks. 2: Forlængelse af orlov for en selvstændigt erhvervsdrivende, der under orlov genoptager arbejdet med op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid

En selvstændigt erhvervsdrivende, der normalt arbejder 45 timer om ugen, genoptager arbejdet i 20 timer om ugen. Barselsdagpengene nedsættes til det halve, og barselsdagpengeperioden forlænges med en halv uge for hver uge, arbejdet er genoptaget delvist.

Eks. 3: Forlængelse af orlov for en selvstændigt erhvervsdrivende, der under orlov genoptager arbejdet med op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid

En selvstændigt erhvervsdrivende, der normalt arbejder 45 timer om ugen, genoptager arbejdet i 10 timer om ugen (dvs. op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid). Barselsdagpengene nedsættes til tre fjerdedele af barselsdagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær, og barselsdagpengeperioden forlænges med en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid for hver uge, arbejdet er genoptaget delvist.

Eks. 4: Forlængelse af orlov for en ledig, der er i delvis beskæftigelse inden orloven, og som genoptager arbejdet under orloven

En forælder, der er delvis ledig inden orloven, kan forlænge orloven ved at tage arbejde i mindre omfang end før orloven. En mor, der før orloven havde 20 timers beskæftigelse og 17 timers supplerende arbejdsløshedsdagpenge, kan genoptage arbejdet med 12 timer ugentligt, få barselsdagpenge for 25 timer ugentligt og få forlænget barselsdagpengeperioden med de 12 timer. Hvis hun går i arbejde 24 timer ugentligt, kan hun – hvis der er tale om forældreorlov efter barselslovens § 9 – udskyde de 20 timers orlov, som er den beskæftigelse, hun havde før orloven.

3.2.5.3. Situationer, hvor orloven ikke kan forlænges ved delvis genoptagelse af arbejdet

Beskæftigede lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan genoptage arbejdet delvist og dermed forlænge orloven med barselsdagpengeret. Derimod kan forældre, der er fuldt ledige, når orloven begynder, ikke påbegynde arbejde på mindre end fuld tid med den virkning, at orloven med barselsdagpengeret forlænges.

Forældre kan ikke forlænge orlovsperioden med barselsdagpenge i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet, hvis de har udnyttet deres ret til at forlænge orloven med fuldt fravær og udstrække barselsdagpengeperioden med nedsatte barselsdagpenge, jf. barselslovens § 21, stk. 5. Det gælder både for den enkelte forælder og for forældrene tilsammen. I sådanne tilfælde vil der, hvis den forælder, som er på fuldt fravær med nedsatte barselsdagpenge, genoptager arbejdet delvist, ske en nedsættelse af de ugentlige barselsdagpenge, uden at der sker en tilsvarende forlængelse af barselsdagpengeperioden.

I følgende tilfælde giver genoptagelse/påbegyndelse af arbejdet under orlov ikke mulighed for at forlænge orloven:

Eks. 1: Fuld ledighed før orloven – påbegynder arbejde på nedsat tid under orloven

En mor er fuldtidsforsikret ledig, da hun går på barselsorlov. Hun starter under orloven i et arbejdsforhold med 15 timer om ugen. Hun kan efter barselsbekendtgørelsens § 2, stk. 4, få udbetalt barselsdagpenge for 22 timer ugentligt. Se principafgørelse D-3-07. Hun kan imidlertid ikke forlænge orlov med de 15 timer, hun er i beskæftigelse, idet der ikke er tale om en delvis genoptagelse af arbejdet, da hun ikke havde arbejde før orlovens start.

Eks. 2: Delvis genoptagelse af arbejdet under en barselsdagpengeperiode, der er forlænget/udstrakt efter barselslovens § 10

En lønmodtager, der har fået udstrakt barselsdagpengeperioden fra 32 uger til 46 uger efter barselslovens § 10, og som har fået nedsat det ugentlige barselsdagpengebeløb, og som herefter genoptager arbejdet under orloven med 15 timer, kan ikke få forlænget barselsdagpengeperioden med den tid, hvor arbejdet har været genoptaget, jf. barselslovens § 21, stk. 5. Hvis den pågældende før den delvise genoptagelse af arbejdet, har fået beregnet barselsdagpenge for 37 timer pr. uge, kan der udbetales nedsatte barselsdagpenge for 22 timer i den uge, hvor arbejdet har været genoptaget delvist.

3.2.6. Udskydelse af forældreorlov

3.2.6.1. Betingelser for at kunne udskyde fravær

Fraværsret, der efter barselslovens § 7 og § 8, stk. 6, er knyttet til de første 14 uger efter barnets fødsel, kan ikke udskydes, jf. barselslovens § 12 og principafgørelse 88-19.

Forældre har i direkte forlængelse af fraværet i 14-ugers perioden efter fødslen ret til forældreorlov i 32 uger efter barselslovens § 9. Lønmodtagere har efter barselslovens § 11 *ret* til at genoptage arbejdet og udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af forældreorloven. Herudover kan lønmodtagere efter barselslovens § 12 efter *aftale* med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis under forældreorloven, se nærmere afsnit 3.2.5.

Selvstændigt erhvervsdrivende kan under forældreorloven genoptage arbejdet helt eller delvis og udskyde den orlov, som ikke afholdes.

Hvis arbejdet genoptages på fuld tid under forældreorloven, kan den resterende fraværsret udskydes til senere afholdelse. Alle 32 ugers forældreorlov kan udskydes til senere afholdelse. Retten til udskudt orlov med ret til barselsdagpenge gælder også forældre, som har været i arbejde uden at holde barselsorlov inden for de første 46 uger efter fødslen, men som ville have haft ret til barselsdagpenge, hvis de i denne periode holdt orlov. Retten til barselsdagpenge betyder for faren/medmoren bl.a., at beskæftigelseskravet i barselsloven skal have været opfyldt inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet samt på tidspunktet, hvor den udskudte orlov holdes. For moren skal beskæftigelseskravet have været opfyldt senest på tidspunktet for barnets fødsel samt på tidspunktet, hvor den udskudte orlov holdes.

Den periode, der kan udskydes, er den periode, hvor en forælder mellem den 14. og den 46. uge efter fødslen er i arbejde, men kunne have holdt barselsorlov med barselsdagpenge. Hvis forældrene af andre grunde end arbejde ikke har holdt orlov og modtaget barselsdagpenge mellem den 14. og den 46. uge efter fødslen, f.eks. fordi de har været studerende eller i udlandet, har de ikke ret til barselsdagpenge, som kan udbetales under udskudt orlov.

Ligeledes betragtes perioder, hvor der er modtaget tabt arbejdsfortjeneste eller barselsdagpenge for pasning af alvorligt sygt barn efter barselslovens § 26, ikke som en genoptagelse af arbejdet. Sådanne perioder berettiger derfor ikke til at orloven kan forlænges eller udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt.

En forælder, der afbryder orloven og er fuldt beskæftiget i mindre end en uge, kan efter aftale med sin arbejdsgiver afvikle den udskudte orlov som en forlængelse af orloven, jf. afsnit 3.2.5.

Hvis forældrene har valgt at forlænge 32-ugers perioden med fuldt fravær og nedsatte barselsdagpenge efter lovens § 10, kan de ikke samtidig udskyde orlov efter barselslovens §§ 11 eller 12.

Hvis en ledig under barselsorloven påbegynder et ansættelsesforhold på fuld tid, anses pågældende for at være i beskæftigelse med ret til at udskyde orlov for den periode, hvor der udføres arbejde under orloven. Dette gælder, uanset om den pågældende i ansættelsesforholdet midlertidigt er fraværende fra arbejdet af andre grunde, f.eks. som følge af afvikling af ferie eller på grund af sygdom. Det er forudsat, at der er tale om et reelt ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren bl.a. modtager løn.

En lønmodtager kan udskyde en del af eller hele forældreorloven på 32 uger til afholdelse i perioden efter den 46. uge efter barnets fødsel og inden barnet fylder 9 år.

I forhold til arbejdsgiveren kan udskydelsen være retsbaseret eller aftalebaseret, se nærmere herom under afsnit 2.1.2. I forhold til retten til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark er det uden betydning, om der er tale om en retsbaseret eller en aftalebaseret udskydelse af orloven.

3.2.6.2. Betingelser for afholdelse af udskudt orlov

Ret til barselsdagpenge under afholdelse af udskudt forældreorlov forudsætter, at den pågældende forælder er i beskæftigelse og opfylder beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge på tidspunktet for påbegyndelsen af den udskudte orlovsperiode (dagen før første fraværsdag), jf. barselslovens § 29.

Den udskudte orlov, der er ret til, opgøres på ugebasis som andele af en uge for en lønmodtager efter barselsbekendtgørelsens § 1 og for en selvstændigt erhvervsdrivende efter barselsbekendtgørelsens § 3.

Den udskudte orlov med ret til barselsdagpenge skal for lønmodtagere opgøres på grundlag af det maksimale timetal, som lønmodtageren er berettiget til barselsdagpenge for på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær holdes, jf. barselsbekendtgørelsens § 1, stk. 6. For selvstændigt erhvervsdrivende opgøres den udskudte orlov med ret til barselsdagpenge på grundlag af den indtægt og det ugentlige timetal, som den selvstændigt erhvervsdrivende har på det tidspunkt, hvor det udskudte fravær holdes, jf. barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 6.

Eks. 1: Lønmodtager, der er beskæftiget med et lavere timetal på tidspunktet for afvikling af orloven end på tidspunktet for udskydelsen

Hvis en lønmodtager har udskudt 3 ugers orlov og på afviklingstidspunktet er beskæftiget 25 timer ugentligt, har denne ret til 25 timers orlov i 3 uger med barselsdagpenge. Dette gælder også, selv om den pågældende var beskæftiget i 37 timer ugentligt i den periode, hvor orloven blev udskudt.

Eks. 2: Lønmodtager, der er beskæftiget med et højere timetal på tidspunktet for afvikling af orloven end på tidspunktet for udskydelsen

På samme måde vil en lønmodtager, der på afviklingstidspunktet er beskæftiget i 37 timer ugentligt, have ret til 37 timers orlov i 3 uger, selv om den pågældende har udskudt 3 ugers orlov i en periode, hvor denne kun var beskæftiget i 25 timer ugentligt. Dette forudsætter dog, at de 25 timer var det maksimale ugentlige timetal, som den pågældende havde ret til barselsdagpenge for på udskydelsestidspunktet. Hvis den pågældende havde ret til barselsdagpenge i 37 timer på udskydelsestidspunktet og genoptog arbejdet delvist i 3 uger med 25 timer ugentligt, vil der kun være ret til barselsdagpenge for 25/37 af de maksimale ugentlige barselsdagpenge i 3 uger på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov afholdes.

Eks. 3: Selvstændigt erhvervsdrivende, der udskyder en del af forældreorloven ved delvis genoptagelse af arbejdet, og som er beskæftiget i virksomheden med et lavere timetal på tidspunktet for afholdelsen af den udskudte orlov

En selvstændigt erhvervsdrivende, der normalt er beskæftiget 60 timer om ugen i virksomheden, genoptager under afholdelse af forældreorlov arbejdet i virksomheden med 15 timer om ugen i 8 uger, (de 15 timer svarer til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid). Den selvstændigt erhvervsdrivende modtager under de 8 ugers forældreorlov tre fjerdedele af barselsdagpengebeløbet pr. uge ved fuldt fravær, og udskyder den resterende orlov til senere afholdelse. Dvs. den udskudte orlov udgør 8 x en fjerdedel af en uge, svarende til 2 fulde uger.

Ved afholdelse af den udskudte orlov opgøres fraværet med ret til barselsdagpenge på samme måde som fravær opgjort efter barselsbekendtgørelsens § 3, stk. 1 og 2 – dvs. enten som fulde uger (2 uger), eller som halve uger (4 uger) eller som tre fjerdedele uger (2 uger) plus en halv uge (1 uge). På tidspunktet

for afholdelsen af den udskudte orlov er den selvstændigt erhvervsdrivende beskæftiget i virksomheden i 30 timer om ugen. Beregningen af barselsdagpenge sker herefter på baggrund af indtægten og beskæftigelsens omfang på tidspunktet, hvor den udskudte orlov holdes.

Forældre kan holde den udskudte orlov med ret til barselsdagpenge i en eller flere samlede perioder eller drypvis. En samlet periode betyder, at der er ret til fravær i hver uge. Retsbaseret udskudt orlov skal dog holdes i en sammenhængende periode, og kan kun benyttes af den ene af forældrene, jf. barselslovens § 11.

For en beskæftiget lønmodtager og en selvstændigt erhvervsdrivende er virkningerne af en forlængelse af forældreorloven ved delvis genoptagelse af arbejdet og en udskydelse af forældreorloven ved fuld genoptagelse af arbejdet de samme. For lønmodtagere beror afviklingen af den "opsparede" fraværsret på, hvad der kan aftales med arbejdsgiveren herom. Udbetaling Danmark skal alene kontrollere, at der ikke samlet udbetales barselsdagpenge til forældrene i mere end de 32 uger under forældreorlov, som de har ret til.

Hvis der er ret til udskudt orlov med barselsdagpenge, men der ikke kan opnås en aftale med den aktuelle arbejdsgiver om at holde udskudt orlov, bliver retten til orlov med barselsdagpenge stående, og orloven vil kunne holdes, enten af den anden forælder, eller på et senere tidspunkt, hvis dette kan aftales med en evt. ny arbejdsgiver. Orloven vil også kunne holdes i umiddelbar forlængelse af et arbejdsophør, dvs. der må ikke være en periode med ledighed eller ferie mellem arbejdsforholdets ophør og starten på den udskudte orlov.

Ret til barselsdagpenge under udskudt orlov bortfalder, når barnet fylder 9 år. Fristen er absolut. Det betyder bl.a., at heller ikke lang sagsbehandlingstid kan medføre, at der ses bort fra fristen.

Kapitel 4 – Fravær med barselsdagpenge ved adoption

4.1. Kommende adoptanters ret til fravær med barselsdagpenge før modtagelse af barnet

Reglerne om kommende adoptanters ret til fravær før modtagelsen af barnet er fastsat i barselslovens § 8, stk. 1-4.

4.1.1. Børn der adopteres fra udlandet

Hvis der er tale om børn, som adopteres fra udlandet, er der ret til fravær med barselsdagpenge i op til 4 uger før modtagelsen af barnet, når de kommende adoptanter opholder sig i udlandet for at modtage barnet. Hvis opholdet i udlandet varer mere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter, kan barselsdagpengeperioden forlænges med op til 4 uger.

Begge forældre har ret til fravær med barselsdagpenge, hvis de begge opholder sig i udlandet for at modtage barnet.

Det er en betingelse for ret til fravær før modtagelsen af barnet, at der er tale om en adoption, formidlet af en godkendt organisation. I tilfælde, hvor der er tale om en privat fremmedadoption fra et land, som de godkendte organisationer ikke har aftale med, skal adoptionen være gennemført efter tilladelse fra Ankestyrelsens Familieretsafdeling.

Barselsdagpenge kan ydes fra den dag, hvor de kommende adoptanter rejser ud af Danmark for at hente barnet, og til og med den dag, hvor de formelle betingelser for at tage barnet med ud af landet er opfyldt. Hvis forældrene bliver i udlandet efter denne dag, medregnes de barselsdagpenge, der herefter ydes, til de perioder, hvori der kan ydes barselsdagpenge efter modtagelse af barnet, jf. afsnit 4.2. Retten til barselsdagpenge før modtagelsen af barnet kan ikke overstige 8 uger uanset, hvor langvarig processen

er i adoptionslandet. En længere venteproces i adoptionslandet vil blive betragtet som en "død periode", når beskæftigelseskravet skal vurderes uanset, om adoptanten vælger at holde ferie, afspadserer eller helt vælger at være uden indtægt i perioden.

Den adoptionsformidlende organisation vil kunne oplyse, hvornår de formelle betingelser, der vedrører adoptionen, er i orden. De adopterende forældre må kunne dokumentere den faktiske udrejsedato fra Danmark, og hvornår der er udstedt pas til barnet, som også er en formel betingelse, der skal være opfyldt for, at forældrene kan tage barnet ud af landet jf. principafgørelse 163-11, hvorefter de formelle betingelser ansås for opfyldt på det tidspunkt, hvor formalia omkring adoptionen var bragt i orden, og der var udstedt pas. Den tid, det tager at bringe de formelle forhold vedrørende adoptionen i orden og at udstede pas, kan variere meget fra land til land. De adoptionsformidlende organisationer vil kunne give nærmere oplysninger om forholdene i de enkelte lande.

Hvis barnet eskorteres til Danmark og modtages af de kommende adoptanter i deres hjem, er der ikke ret til barselsdagpenge før modtagelse af barnet.

4.1.2. Børn der adopteres i Danmark

Hvis et barn adopteres i Danmark, og de kommende adoptanter i en udslusningsperiode forud for adoptionen opholder sig sammen med barnet på det sted, hvor barnet har været før adoptionen, er der ret til fravær med barselsdagpenge i op til 1 uge. Den dag, hvor barnet bringes til adoptanternes hjem, regnes med til perioden før modtagelsen. Begge forældre har ret til fravær med barselsdagpenge, hvis begge forældre opholder sig sammen med barnet i udslusningsperioden.

Forud for adoptionen er det de kommunale myndigheder, der har ansvaret for barnet, og som vil kunne dokumentere, at de kommende adoptanter har opholdt sig sammen med barnet. I særlige tilfælde kan de kommunale myndigheder vurdere, at der er behov for en længere udslusningsperiode end 1 uge. I disse tilfælde vil perioden, hvori der kan ydes barselsdagpenge før modtagelsen af barnet, kunne forlænges med op til 1 uge.

Der kan ikke ydes barselsdagpenge før adoptionen i tilfælde, hvor barnet før adoptionen opholder sig i den kommende adoptants hjem, f.eks. ved stedbørnsadoption.

4.2. Adoptivforældres ret til fravær med barselsdagpenge efter modtagelsen af barnet

Adoptivforældre har efter barnets modtagelse ret til fravær og barselsdagpenge i samme periode som biologiske forældre, hvis de adoptionsundersøgende myndigheder stiller krav om, at en af adoptivforældrene skal være hjemme i en periode efter modtagelsen af barnet, jf. barselslovens § 8, stk. 5.

Dette krav vil de adoptionsundersøgende myndigheder stille, hvis ikke der er tale om en stedbarnsadoption, en adoption af et større barn, som forældrene kender i forvejen eller lignende.

Hvis barnet anbringes i pleje hos de adoptionssøgende efter servicelovens bestemmelser, kan Udbetaling Danmark først udbetale barselsdagpenge, når de adoptionsundersøgende myndigheder har truffet bestemmelse om, at en af adoptanterne skal være i hjemmet. Udbetalingen sker med tilbagevirkende kraft fra det tidspunkt, hvor barnet faktisk blev modtaget. Det er ikke en betingelse, at der forelå en adoptionsbevilling på det tidspunkt, hvor barnet blev modtaget i hjemmet.

4.2.1. Retten til fravær med barselsdagpenge for adoptivforældre efter adoptionen

Der er ret til barselsdagpenge efter modtagelse af barnet fra dagen efter, at de formelle betingelser for at tage barnet ud af landet er opfyldt. Hvis de adopterende forældre ikke kan tage barnet med ud af landet,

når der er gået de maksimale 8 uger, hvor der kan udbetales barselsdagpenge før barnets modtagelse, er der ikke ret til barselsdagpenge før, de formelle betingelser for at tage barnet ud af landet er opfyldte.

Hvis forældrene efter de 8 uger fortsat opholder sig i udlandet uden at være i beskæftigelse, må det antages, at denne periode er en "død periode", således at beskæftigelseskravet, når barnet kan tages med ud af landet, anses som opfyldt, når beskæftigelseskravet var opfyldt på det tidspunkt, hvor forældrene rejste ud for at hente barnet.

Ligesom biologiske forældre har adoptivforældre sammenlagt ret til fravær med barselsdagpenge i 48 uger efter modtagelsen af barnet, jf. barselslovens § 8, stk. 5-7, og §§ 20-21. I de første 14 uger efter modtagelsen har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær med barselsdagpenge. I 2 af disse uger har adoptivforældre ret til samtidig orlov med barselsdagpenge. De 2 uger, hvor begge forældre har ret til fravær, kan lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende afholde som ikkesammenhængende perioder. For lønmodtagere kræves en aftale med arbejdsgiveren herom, jf. barselslovens § 8, stk. 6.

Beskæftigede adoptanter (lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende) vil f.eks. kunne holde én uges orlov samtidig umiddelbart efter modtagelsen af barnet og holde den anden uges orlov samtidig i f.eks. uge 4 efter modtagelsen af barnet. Orloven vil også kunne holdes som enkelte dage f.eks. i den 1. uge efter modtagelsen af barnet, i den 3. uge efter modtagelsen af barnet, i den 5. uge efter modtagelsen af barnet osv., forudsat, at fraværet ligger inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Ledige adoptanter kan i modsætning til biologiske forældre holde de 2 ugers fædre- eller medmødreorlov på et hvilket som helst tidspunkt inden for de første 14 uger efter modtagelsen af barnet, f.eks. én uge i uge 1 og én uge i uge 2, eller én uge i uge 6 og én uge i uge 7. De 2 ugers orlov skal for ledige dog være sammenhængende og kan ikke holdes som enkelte dage.

Hvis barnet er indlagt på hospital i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet, kan de 2 ugers fravær, hvor begge adoptivforældre har ret til samtidigt fravær udsættes til efter udskrivelsen, hvis den ene adoptivforælder genoptager arbejdet under barnets indlæggelse, jf. barselslovens § 14, stk. 3. Det er en betingelse, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra modtagelsen. Reglen gælder kun for lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende. Se nærmere afsnit 5.1. om retten til fravær i forbindelse med barnets indlæggelse på hospital.

Herefter har adoptivforældrene ret til 32 ugers forældreorlov, som de frit kan dele imellem sig. Den ene forælder har ret til forlods forbrug af 32-ugers perioden i 14-ugers perioden på samme måde som den biologiske far.

Adoptivforældre har samme muligheder for fleksibel afvikling af fravær som biologiske forældre, jf. afsnit 3.2.4.-3.2.6.

Adoptivforældre har endvidere som biologiske forældre inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet ret til fravær i forbindelse med barnets indlæggelse på hospital, jf. afsnit 5.1.

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har begge forældre ret til orlov i 14 uger efter barnets død, jf. lovens § 13, stk. 2.

Se afsnit 5.2. om fravær ved barnets død eller bortadoption.

Hvis adoptivforældrene adopterer to eller flere børn samtidig, er der som ved flerbørnsfødsler kun ret til en orlovsperiode svarende til, hvis der var adopteret ét barn, jf. principafgørelse 96-15.

Kapitel 5 – Fravær med barselsdagpenge i forbindelse med sygdom m.v.

5.1. Ved barnets indlæggelse på hospital

Hvis barnet indlægges på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af adoptivbarnet, kan forældrene få perioden med fraværsret med ret til barselsdagpenge forlænget eller udsat, jf. barselslovens § 14 og § 20.

Barnets indlæggelse på hospital kan tænkes at ske enten i forlængelse af fødslen på grund af f.eks. for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt, eller på et senere tidspunkt inden for de første 46 uger. Det er en forudsætning for at forlænge eller udsætte orlovsperioden med ret til barselsdagpenge, at indlæggelsesperioden er dokumenteret ved journaludskrift fra hospitalet. Ambulant behandling af barnet i hjemmet, som f.eks. hjemsendelse på Tidligt Hjemme Ophold, kan ikke betragtes som en hospitalsindlæggelse. Det afgørende er, at barnet har ophold på hospitalet under indlæggelsen. Se principafgørelse 102-13.

En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er indlagt på hospital inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, skal uden ugrundet ophold give underretning til sin arbejdsgiver efter barselslovens § 15, stk. 6.

5.1.1. Arbejdet genoptages ikke

Hvis forælderen ikke genoptager arbejdet under indlæggelsen af barnet (og dermed holder orlov), forlænges den periode, hvor forælderen har ret til fravær med barselsdagpenge, med højst 3 måneder, jf. barselslovens § 14, stk. 2. Retten til at forlænge fraværsperioden efter barselslovens § 14, stk. 2, gælder dog ikke for farens eller medmorens ret til fravær i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen, jf. barselslovens § 7, stk. 3.

Det er en betingelse, at indlæggelsen på hospital finder sted inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Begge forældre har ret til at forlænge barselsdagpengeperioden i 46-ugers perioden efter fødslen eller modtagelsen af barnet, herunder også i tilfælde, hvor der er foretaget en forlængelse af orlovsperioden med udstrækning af barselsdagpengeretten efter barselslovens § 21, stk. 3.

Forældrene kan skiftes til at holde orlov under barnets indlæggelse og kan således samlet set forlænge orloven med barselsdagpenge med op til 3 måneder. Hvis forældrene holder orlov samtidig, mens barnet er indlagt, f.eks. ved at faren forlods forbruger af 32-ugers perioden, kan de ligeledes kun samlet set forlænge orloven med ret til barselsdagpenge med op til 3 måneder.

Forlængelsen af orloven med ret til barselsdagpenge betyder, at 46-ugers perioden først begynder at løbe (eller genoptages) fra og med kalenderdagen efter den dag, hvor barnet udskrives. Ved flerbarnsfødsler, hvor flere af børnene er indlagt, regnes udskrivningstidspunktet fra det tidspunkt, hvor det sidste barn bliver udskrevet.

I en situation, hvor orloven er blevet forlænget efter barselslovens § 10, og hvor barnets indlæggelse finder sted i den forlængede periode – f.eks. når barnet er 49 uger gammelt – er der ikke ret til at forlænge orloven som følge af barnets indlæggelse. Det skyldes, at kravet om, at indlæggelsen skal ske inden for de første 46 uger efter fødslen, ikke er opfyldt.

5.1.2. Arbejdet genoptages

Hvis arbejdet genoptages under barnets indlæggelse (og der dermed ikke holdes orlov), falder retten til at forlænge fraværet i 3 måneder efter barselslovens § 14, stk. 2, bort. Der vil i stedet være ret til at udsætte orloven med barselsdagpengeret, jf. barselslovens § 14, stk. 3.

Retten til fravær med barselsdagpenge kan således udsættes, hvis arbejdet fortsættes eller genoptages, mens barnet er indlagt på hospital. Det gælder også farens og medmorens ret til fravær med barselsdagpenge i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen efter barselslovens § 7, stk. 3.

Forældrene har ret til barselsdagpenge i resten af perioden, når de udnytter deres ret til fravær fra arbejdet, når barnet udskrives fra hospitalet. Det kræves dog, at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, jf. barselslovens § 14, stk. 3. Principafgørelse D-20-08 præciserer, at kravet om udskrivelse inden 60 uger ikke skal forstås som et krav om, at orloven skal være *afviklet* inden 60 uger.

Ved flerbarnsfødsler, hvor flere af børnene er indlagt, regnes udskrivningstidspunktet fra det tidspunkt, hvor det sidste barn bliver udskrevet.

5.2. Ved barnets død eller bortadoption

Reglerne i barselslovens § 13 fastsætter ret til fravær for forældre, der mister et barn inden barnets fyldte 18. år, og ret til fravær for forældre, der bortadopterer et barn inden den 32. uge efter fødslen. Forældre er barnets mor, far og medmor, og adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn. Retten til barselsdagpenge under dette fravær følger af barselslovens § 20.

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med barselsdagpenge i 26 uger efter barnets død. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år, jf. barselslovens § 13, stk. 1.

Man er kommende adoptant, indtil adoptionen er gennemført, og man juridisk får status som forælder. Kommende adoptanter opnår samme ret til sorgorlov som forældre, når de har modtaget barnet. Personer, der med henblik på adoption, har modtaget et barn i midlertidig placering efter adoptionsloven, sidestilles med kommende adoptanter, der har modtaget et barn.

Fravær efter barselslovens § 13 regnes fra kalenderdagen efter dødsdagen eller fra kalenderdagen efter bortadoptionsdagen.

Afgrænsningen mellem abort og for tidlig fødsel er en lægelig vurdering. Normalt vil der efter den 22. svangerskabsuge være tale om en fødsel, uanset om barnet er levende født. Børn, som efter fødslen viser livstegn, anses dog for levendefødte uanset tidspunktet for fødslen. Der er dog kun tale om et vejledende kriterium, idet der altid vil være tale om en medicinsk vurdering. Er der efter den lægelige vurdering tale om dødfødsel følger fraværs- og barselsdagpengeretten af barselslovens §§ 13 og 20.

Hvis et barn bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær i 14 uger, jf. barselslovens § 13, stk. 2.

Hvis moren lider af en graviditetsbetinget sygdom, kan den fraværsret, der er ret til efter barnets død eller bortadoption efter barselslovens § 13, stk. 1 og 2, forlænges, indtil moren er raskmeldt. Under graviditetsbetinget sygdom udbetales barselsdagpenge. Fraværsperioden med ret til barselsdagpenge kan dog højst forlænges indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Herefter gælder reglerne om sygedagpenge efter sygedagpengeloven. Graviditetsbetinget sygdom skal forstås i overensstemmelse med barselslovens § 6, stk. 2.

En mors ret til 14 ugers barselsorlov efter barselslovens § 7, stk. 1, kan i forbindelse med et barns død tidsmæssigt falde sammen med retten til fravær efter barselslovens § 13, stk. 1. Morens ret til orlov efter barselslovens § 7, stk. 1, bortfalder, når der i stedet er ret til fravær efter barselslovens § 13, stk. 1. Tilsvarende gælder for en adoptant, som har ret til fravær i 14 uger efter barselslovens § 8, stk. 6, og

som på et tidspunkt inden for 14 ugers perioden i stedet får ret til fravær efter barselslovens § 13, stk. 1. Retten til de 2 ugers fædre- og medmødreorlov efter barselslovens § 7, stk. 3, og retten til samtidigt fravær i 2 uger for adoptanter efter barselslovens § 8, stk. 6, bortfalder ligeledes, hvis faren, medmoren eller adoptanten i stedet har ret til fravær efter barselslovens § 13.

Er der født mere end ét barn ved fødslen, f.eks. en tvillingefødsel, og hvor ét af børnene dør ved fødslen, vil begge forældre fra dette tidspunkt have ret til 26 ugers fravær efter § 13, stk. 1, i forbindelse med det ene barns død.

Moren vil i denne situation også have ret til barselsorlov i 14 uger efter fødslen for det andet barn, hvoraf de første 2 uger efter en fødsel er obligatorisk, jf. lovens § 7, stk. 1. Fraværsretten efter § 7, stk. 1, vil tidsmæssigt delvist være sammenfaldende med de 26 ugers fravær efter § 13, stk. 1. Faren eller medmoren vil også have ret til 2 ugers fædreorlov, som skal holdes inden for de første 14 uger efter barnets fødsel, jf. lovens § 7, stk. 3. Fravær efter § 7 (både morens ret til 14 ugers fravær og farens eller medmorens ret til 2 ugers fravær) kan – ligesom de 26 ugers fraværsret efter 13, stk. 1– ikke udskydes til et senere tidspunkt.

Det indebærer, at forældrene vil kunne vælge, om de ønsker at udnytte fraværsretten efter § 7 eller holde sorgorlov efter den foreslåede § 13. F.eks. kan moderen holde barselsorlov efter § 7 med det ene (levende) barn, mens faderen samtidig holder sorgorlov efter § 13 i forbindelse med det andet barns død.

Da der i mange situationer er knyttet en lønret til fravær efter barselslovens § 7, vil det være naturligt, at moren først holder de første 14 ugers barselsorlov efter § 7, stk. 1, og herefter overgår til fravær efter § 13 for den resterende periode, dvs. i 12 uger. Tilsvarende vil det være naturligt, at faren først holder de 2 ugers orlov efter § 7, stk. 3, og herefter overgår til fravær efter § 13 for den resterende periode, dvs. i 24 uger, hvor der vil være ret til sorgorlov efter § 13. Uanset, hvordan forældrene kombinerer deres fraværsrettigheder efter barselslovens §§ 7 og 13, vil de hver have ret til fravær i 26 uger gældende fra kalenderdagen efter, barnet er afgået ved døden.

Dør det andet barn på et senere tidspunkt, vil forældrene have ret til nye 26 ugers fravær efter § 13, stk. 1, og evt. resterende fraværsret til det første barn efter § 13, stk. 1, bortfalder.

Reglerne om at forlænge og udskyde orlov kan ikke anvendes på fraværsret efter barselslovens § 13.

Selvom der ikke er ret til at forlænge eller udskyde orloven, kan beskæftigede forældre efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter barselslovens § 13. Dette gælder dog ikke i de 2 første uger efter fødslen, som er en obligatorisk orlovsperiode for moren, hvilket også gælder i den situation, hvor barnet er dødfødt.

Hvis arbejdet genoptages delvist i fraværsperioden, udbetales nedsatte barselsdagpenge efter reglerne i barselsbekendtgørelsen, jf. barselslovens § 22, stk. 3.

Der kan derimod ikke udbetales barselsdagpenge for uger, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid, jf. barselslovens § 22, stk. 2. Orloven anses for afbrudt, hvis arbejdet har været genoptaget i en hel kalenderuge. Retten til barselsdagpenge for disse uger bortfalder og kan ikke udskydes til senere brug. Orlovsperioden kan efter afbrydelsen genoptages, og der vil kunne udbetales barselsdagpenge for den resterende orlovsperiode, hvis betingelserne for ret til barselsdagpenge på ny er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet.

Eksempel: Hvis et barn dør 2 uger efter fødslen, har hver af forældrene/adoptivforældrene ret til fravær i 26 uger med ret til barselsdagpenge, hvis beskæftigelseskravet i barselslovens § 27 (for lønmodtagere) eller § 28 (for selvstændigt erhvervsdrivende) er opfyldt. Hvis en forælder genoptager arbejdet på fuld tid i én hel kalenderuge under de 26 ugers orlov, f.eks. efter at der er holdt orlov i 10 uger, vil forælderen efter den ene uges arbejde kunne genoptage orloven i de resterende 15 uger, hvor der er ret til barselsdagpenge, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt. Barselsdagpenge for den ene kalenderuge, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid, bortfalder.

For en forælder, der udnytter retten til fravær efter § 13, stk. 1, udsættes perioden med fravær efter § 9 (forældreorlov) for et andet barn. Forældre, der er på sorgorlov til ét barn, mister således ikke muligheden for at kunne afholde den fulde periode med forældreorlov på 32 uger efter lovens § 9 til et andet barn, selvom perioden med sorgorlov efter § 13, stk. 1, vil kunne gå ind over perioden med forældreorlov efter gældende regler. F.eks. vil der ved en tvillingefødsel, hvor det ene barn dør ved fødslen eller kort tid derefter, for begge forældre være ret til først at holde sorgorlov efter § 13, stk. 1, og derefter ret til at holde forældreorlov for det andet barn, efter den periode, hvor der er holdt sorgorlov.

Det skyldes, at perioden med forældreorlov som udgangspunkt skal afholdes fra den 14. uge efter et barns fødsel og 32 uger frem, dvs. til den 46. uge efter fødslen. Perioden med sorgorlov regnes fra kalenderdagen efter barnets død og 26 uger frem. Hvis det ene barn dør ved fødslen, vil der efter den 14. uge efter barnets død være overlap af fraværsperioder efter § 9 og § 13, stk. 1, og i denne situation betyder det, at perioden med ret til fravær efter § 9 for det andet barn udsættes til efter udløb af perioden med sorgorlov efter § 13, stk. 1.

I tilfælde, hvor en forælder er påbegyndt forældreorlov efter § 9 for ét barn, og en ældre søskende dør, vil forældrene ligeledes kunne udsætte det resterende fravær efter § 9 til efter udløb af sorgorlovsperioden. Perioden med forældreorlov efter § 9 bliver således udsat med den periode, hvor der er holdt sorgorlov.

Eks. Hvis en far afholder sorgorlov i 26 uger efter § 13, stk. 1, til en tvilling, der er dødfødt, udsættes retten til forældreorlov til den anden tvilling til efter udløbet af perioden, hvor der holdes sorgorlov. Faren kan herefter holde forældreorlov i 32 uger. Hvis der afholdes sorgorlov i en kortere periode, f.eks. i 16 uger, vil fravær efter § 9 (forældreorlov) kunne påbegyndes efter udløb af de 16 ugers sorgorlov. For lønmodtagere henvises til varslingsreglen i § 15, stk. 6, 4. og 5. pkt.

Hvis en eventuel ret til forældreorlov ikke ønskes afholdt i forlængelse af sorgorloven, kan forældreorloven kun udskydes efter barselslovens almindelige regler herom, hvilket kræver påbegyndelse eller genoptagelse af arbejdet.

Den enkelte forælder vil imidlertid også kunne vælge at holde forældreorlov efter § 9 for det andet barn inden for sorgorlovsperioden på 26 uger efter barnets dødsfald, f.eks. i tilfælde, hvor forælderen har ret til løn under forældreorlov, men ikke har ret til løn under sorgorlov. Da perioden med ret til fravær under sorgorlov efter § 13 ikke kan udskydes, bliver fraværsretten erstattet med den periode, hvor der holdes forældreorlov efter § 9.

Derimod vil perioder med sorgorlov efter § 13, stk. 1, ikke udsætte perioder med ret til fravær efter § 7.

Hvis der afholdes fravær efter § 7 i perioden med ret til sorgorlov, vil disse perioder fragå i retten til sorgorlov efter § 13, stk. 1.

En udsat fraværsperiode (forældreorlov) skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

5.3. Ved en forælders sygdom under fraværet

5.3.1. Sygdom under fuldt fravær

Sygdom i en orlovsperiode bevirker ikke i sig selv, at en allerede fastlagt eller påbegyndt orlov med barselsdagpenge udskydes eller suspenderes.

Der er imidlertid ikke noget til hinder for, at en sygemeldt, der har orlov fra et ansættelsesforhold, efter aftale med arbejdsgiveren kan genoptage arbejdet og herved få udskudt forældreorlov. Se principafgørelse 88-19.

Det fremgår også af principafgørelse 88-19, at adgangen til at udskyde orloven ikke gælder for en person, der ved påbegyndelsen af orloven med barselsdagpenge var ledig og modtog arbejdsløshedsdagpenge.

Hvis moren bliver syg inden for de første 14 uger efter fødslen og ikke er i stand til at passe barnet, kan faren eller medmoren efter ansøgning overtage hendes barselsorlov. Se nærmere herom i afsnit 3.2.2.1.

Under forældreorlov kan en forælder, der modtager barselsdagpenge, til enhver tid anmode om at få stoppet udbetalingen af barselsdagpenge. Dette gælder også i tilfælde af sygdom. Retten til barselsdagpenge kan herefter overgå til den anden forælder eller udskydes, hvis betingelserne for at udskyde orlov er opfyldt.

5.3.2. Sygdom i en periode, hvor arbejdet er genoptaget delvist

Når en forælder bliver syg i en periode, hvor arbejdet er genoptaget delvist, fortsætter Udbetaling Danmark udbetalingen af barselsdagpenge for de timer, hvor forælderen efter aftalen med arbejdsgiveren holder orlov.

Efter aftale med arbejdsgiver kan den sygemeldte afbryde sin delvise orlov, således at der kan udbetales sygedagpenge eller løn for den fulde arbejdstid, og retten til delvis orlov udskydes til senere efter samme princip, som blev fastslået i principafgørelse 88-19, se ovenfor under afsnit 5.3.1.

5.4. Ved ny graviditet

Hvis en kvinde bliver gravid og i forbindelse hermed opnår ret til orlov med ret til barselsdagpenge, før der er udbetalt barselsdagpenge for den fulde periode, hun havde ret til fra et tidligere barn, kan orloven holdes og barselsdagpenge udbetales efter reglerne herom i forhold til den nye graviditet.

Den resterende ret til barselsdagpenge i forhold til den forrige fødsel bortfalder, medmindre den kan udskydes efter reglerne herom.

En selvstændigt erhvervsdrivende og en lønmodtager, der er i et beskæftigelsesforhold, vil kunne udskyde den barselsdagpengeret fra forrige fødsel, som endnu ikke er udnyttet. For en beskæftiget lønmodtager vil muligheden for senere at afholde den udskudte orlov være afhængig af, at der kan opnås en aftale med en arbejdsgiver herom.

En lønmodtager og en selvstændigt erhvervsdrivende, der har forlænget forældreorloven og udstrakt barselsdagpengeretten, jf. vejledningens afsnit 3.2.4.1., kan ved ny graviditet vælge at annullere forlængelsen

og herefter få udbetalt fulde barselsdagpenge i den periode, der er tilbage af barselsdagpengeretten fra den forrige fødsel, inden udbetalingen af barselsdagpenge i forhold til den nye graviditet påbegyndes.

Hvis en lønmodtager har genoptaget arbejdet på nedsat tid, og arbejdsgiveren kun udbetaler løn under den nye graviditet for det antal timer, arbejdet har været genoptaget med, kan lønmodtageren få udbetalt supplerende barselsdagpenge i forhold til den nye graviditet fra Udbetaling Danmark. Den barselsdagpengeret, der i forhold til den forrige fødsel ikke er blevet udnyttet, kan udskydes og afvikles senere, hvis der kan opnås en aftale herom med en arbejdsgiver.

Kapitel 6 – Forældres anmodning om barselsdagpenge samt refusion til arbejdsgivere

6.1. Forældres anmodning om barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark

Lønmodtageres og lediges anmodning om barselsdagpenge skal ses i sammenhæng med arbejdsgiverens og arbejdsløshedskassens pligt til – via den digitale løsning Nemrefusion – at afgive oplysninger til brug for Udbetaling Danmarks behandling af sagen.

Arbejdsgiveren skal således afgive oplysninger om lønmodtagerens fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption til brug for Udbetaling Danmarks behandling af sagen. Oplysningerne skal afgives via Nemrefusion. På baggrund af arbejdsgiverens oplysninger sendes et underretningsbrev til lønmodtageren. I brevet er oplyst, at lønmodtageren skal ansøge om barselsdagpenge via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening) samt fristen herfor.

Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at anmode om barselsdagpenge skal anmelde fraværet til arbejdsløshedskassen. Arbejdsløshedskassen skal herefter via Nemrefusion anmelde medlemmets fravær til Udbetaling Danmark. På baggrund af arbejdsløshedskassens anmeldelse sendes et underretningsbrev til den ledige. I brevet er oplyst, at den ledige skal anmode om barselsdagpenge via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening) samt fristen herfor.

Selvstændigt erhvervsdrivende skal anmode om udbetaling af barselsdagpenge direkte via Nemrefusion.

Reglerne om anmodning om barselsdagpenge fremgår af barselslovens § 30 samt kapitel 5 i barselsbekendtgørelsen.

Borgerens mulighed for at blive undtaget fra pligten til digital selvbetjening, er reguleret i § 2 i bekendtgørelse nr. 1309 af 25. november 2015 om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v. Udbetaling Danmarks ret til at undlade at afvise en ansøgning eller meddelelse, der ikke er indgivet ved digital selvbetjening er reguleret i bekendtgørelsens § 4. Borgeren har mulighed for at klage over kommunens afslag på at blive undtaget fra digital selvbetjening, jf. bekendtgørelsens § 5. I vejledning nr. 9926 af 20. november 2014 om bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., findes yderligere beskrivelse af disse regler.

6.1.1. En lønmodtagers anmodning om barselsdagpenge og arbejdsgiverens afgivelse af oplysninger om fravær

Om lønmodtagerens anmodning om dagpenge før 4 uger før forventet fødsel, se afsnit 3.1.2.

En lønmodtagers anmodning om barselsdagpenge skal indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværsperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barselsdagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode, jf. barselslovens § 30, stk. 2. Dette kan være tilfældet, når en forælder påbegynder orlov efter fødslen eller efter en udskydelse af orloven.

Har arbejdsgiveren udbetalt løn under fraværet, skal lønmodtagerens anmodning om barselsdagpenge efter ophør af lønudbetalingen indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter, at udbetaling af løn fra arbejdsgiveren er ophørt, jf. barselslovens § 30, stk. 3.

En frist anses for overholdt, når anmodningen modtages samme ugedag, som fristen løber fra. Eksempel: Hvis ansøgningsfristen er 8 uger efter første fraværsdag, og første fraværsdag er en tirsdag, anses fristen for overholdt, hvis Udbetaling Danmark modtager anmodningen om tirsdagen 8 uger efter.

En arbejdsgiver skal afgive oplysninger om lønmodtagerens fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, til brug for Udbetaling Danmarks behandling af sagen. Oplysningerne skal afgives via Nemrefusion.

Lønmodtageren skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på baggrund af de oplysninger, som arbejdsgiveren har afgivet i Nemrefusion. Lønmodtageren skal anmode via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening), jf. bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v.

En lønmodtager, som ikke har modtaget meddelelse fra Udbetaling Danmark om arbejdsgiverens indberetning af fravær, eller som er undtaget fra digital selvbetjening efter § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark, jf. barselsbekendtgørelsens § 21, stk. 5.

Hvis anmodningen om barselsdagpenge er indgivet efter den frist, der fremgår af barselsbekendtgørelsens § 21, stk. 1 eller 2, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, men Udbetaling Danmark kan dog udbetale dagpenge for tiden før, anmodningen er modtaget i visse situationer, se afsnit 6.1.4.1.

Når en forælder udskyder orlov, betragtes de udskudte perioder som separate orlovsperioder, dvs. at forælderen skal søge om barselsdagpenge, når en fraværsperiode har været afbrudt i en uge – dvs. at der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion, jf. barselslovens § 40, stk. 3.

En lønmodtager behøver imidlertid ikke at genanmode om barselsdagpenge, efter at orlovsperioden har været afbrudt i forbindelse med afholdelse af ferie i et omfang svarende til ferie efter ferielovens regler. En lønmodtager kan således efter aftale med arbejdsgiveren afholde ferie undervejs i sin barsel, uden at lønmodtageren skal anmode om barselsdagpenge én gang til efter ferien. Ferieperioden kan således indberettes i forbindelse med ansøgningen om barselsdagpenge.

At lønmodtageren alene skal søge én gang angår alene administrationen af barselsdagpenge, og ændrer ikke ved, at afholdelse af ferie i en periode med barselsorlov betyder, at orloven afbrydes, og at arbejdet anses for genoptaget i ferieperioden. Det vil sige, at lønmodtageren f.eks. fortsat skal opfylde beskæftigelseskravet ved påbegyndelsen af fraværsperioden efter ferie. Se vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

Hvis lønmodtageren har flere arbejdsforhold, kan lønmodtageren søge om de barselsdagpenge, der er ret til, samlet. Der er ikke krav om, at lønmodtager skal søge særskilt for hvert arbejdsforhold. Det samme gælder, hvis lønmodtageren har ret til orlov vedrørende flere børn.

6.1.2. Et ledigt medlems anmodning om barselsdagpenge

Om et ledigt medlems anmodning om dagpenge før 4 uger før forventet fødsel, se afsnit 3.1.2.

Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, der ønsker at søge om barselsdagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse anmelde fraværet til arbejdsløshedskassen. Påbegyndes en fraværsperiode på et senere tidspunkt, skal anmeldelse af fraværet til arbejdsløshedskassen ske senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode, jf. barselslovens § 30, stk. 4. Hvis anmeldelsen af fraværet er sket efter fristen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmeldelsen, jf. barselslovens § 30, stk. 7, jf. dog barselslovens § 30, stk. 8, og barselsbekendtgørelsens § 22, stk. 7. Se afsnit 6.1.4.1. om muligheden for, at Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen om barselsdagpenge er modtaget.

Arbejdsløshedskassen skal via Nemrefusion anmelde medlemmets fravær til Udbetaling Danmark senest 1 uge efter, at medlemmet har anmeldt fraværet til arbejdsløshedskassen, jf. barselslovens § 30, stk. 5.

Det ledige medlem skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på baggrund af de oplysninger, som arbejdsløshedskassen har afgivet i Nemrefusion. Den ledige skal anmode via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening). Anmodningen skal ske senest 8 uger efter modtagelsen af underretningsbrevet, jf. barselslovens § 30, stk. 6. Hvis anmodningen er indgivet efter fristen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselslovens § 30, stk. 7, jf. dog barselslovens § 30, stk. 8, og barselsbekendtgørelsens § 22, stk. 7. Se afsnit 6.1.4.1.

En frist anses for overholdt, når anmodningen modtages samme ugedag, som fristen løber fra.

Eksempel: Hvis ansøgningsfristen er 8 uger efter modtagelsen af underretningsbrevet, og dette modtages en tirsdag, anses fristen for overholdt, hvis Udbetaling Danmark modtager anmodningen om tirsdagen 8 uger efter.

Et ledigt medlem, som ikke har modtaget meddelelse fra Udbetaling Danmark om arbejdsløshedskassens indberetning af fravær, eller som er undtaget fra digital selvbetjening efter § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge på en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark, jf. barselsbekendtgørelsens § 22, stk. 4.

6.1.3. En selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om barselsdagpenge

Om en selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om dagpenge før 4 uger før forventet fødsel, se afsnit 3.1.2.

En selvstændigt erhvervsdrivende, der vil ansøge om barselsdagpenge i forbindelse med fravær på grund af graviditet, barsel og adoption, skal anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge senest 8 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Påbegyndes en fraværsperiode på et senere tidspunkt, skal anmodning om barselsdagpenge indgives senest 8 uger efter 1. fraværsdag i denne periode, jf. barselslovens § 30, stk. 2. Anmodningen skal ske via Nemrefusion.

Hvis anmodningen om barselsdagpenge er indgivet efter fristen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselslovens § 30, stk. 7, jf. dog barselslovens § 30, stk. 8, og barselsbekendtgørelsens § 23, stk. 3.

Se afsnit 6.1.4.2. om muligheden for, at Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen om barselsdagpenge er modtaget.

6.1.4. Overskridelse af fristen for anmodning

Hvis forælderen anmoder Udbetaling Danmark om barselsdagpenge efter udløbet af den fastsatte frist, har forælderen kun ret til barselsdagpenge for den orlovsperiode, der ligger efter anmodningen, jf. barselslovens § 30, stk. 7. Udbetaling Danmark har dog mulighed for at udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen er modtaget efter barselsbekendtgørelsens § 21, stk. 7 (lønmodtager), § 22, stk. 7 (ledig) og § 23, stk. 3 (selvstændigt erhvervsdrivende).

6.1.4.1. Lønmodtagers og et ledigt medlems mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

Er en lønmodtagers eller et ledigt medlems anmodning om barselsdagpenge efter barselsloven indgivet efter udløbet af fristen for anmodningen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselsbekendtgørelsens § 21, stk. 6, og § 22, stk. 6. Udbetaling Danmark kan dog udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen er modtaget, når lønmodtageren eller det ledige medlem på grund af hospitalsophold har været forhindret i at anmode til tiden, eller når andre særligt undskyldende forhold har bevirket, at anmodningen ikke er sket rettidigt, jf. barselsbekendtgørelsens § 21, stk. 7, og § 22, stk. 7.

Det fremgår af skrivelse nr. 10278 af 2. december 2014 om digital selvbetjening på barseldagpenge-området fra 1. december 2014, at i de tilfælde, hvor Udbetaling Danmark vurderer, at der har været driftsforstyrrelser i de it-systemer, som forudsættes anvendt ved obligatorisk digital selvbetjening i sager efter barselsloven, f.eks. hos borger.dk eller hos NemID, i et omfang og en varighed, der har afskåret lønmodtageren eller det ledige medlem fra at anmode om barselsdagpenge inden for fristen, vil der kunne være tale om andre særlige undskyldende forhold, jf. barselsbekendtgørelsens § 21, stk. 7 og § 22, stk. 7.

Endvidere fremgår det af skrivelsen, at Udbetaling Danmark vil kunne dispensere for en lønmodtager eller et ledigt medlems overskridelse af fristen for anmodning om barselsdagpenge på grund af andre særligt undskyldende forhold i den situation, hvor overskridelse af fristen skyldes, at pågældende har søgt om fritagelse fra kravet om digital selvbetjening i kommunen, jf. § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., og kommunen ikke har truffet afgørelsen inden fristens udløb.

Udbetaling Danmark kan ligeledes udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen, hvis fristen overskrides med højst en uge og overskridelse af fristen skyldes, at lønmodtageren eller den ledige har afventet modtagelse af underretning om, at der kan ansøges via den digitale selvbetjening.

Endelig kan Udbetaling Danmark udbetale barselsdagpenge for perioden før anmodningen, hvor lønmodtageren som følge af arbejdsgiverens manglende indberetning om lønophør ikke har modtaget et underretningsbrev, og lønmodtageren derfor ikke har anmodet rettidigt om barselsdagpenge. I denne situation skal anmodningen afgives senest 6 måneder efter lønophøret, jf. barselsbekendtgørelsen § 21, stk. 7, nr. 3.

6.1.4.2. Selvstændigt erhvervsdrivendes mulighed for dispensation ved overskridelse af fristen

Er en selvstændigt erhvervsdrivendes anmodning om barselsdagpenge indgivet efter udløbet af fristen for anmodningen, bortfalder retten til barselsdagpenge for den periode, der ligger før anmodningen, jf. barselsbekendtgørelsens § 23, stk. 2.

Udbetaling Danmark kan dog udbetale barselsdagpenge for tiden før anmodningen er modtaget, når den selvstændigt erhvervsdrivende på grund af hospitalsophold har været forhindret i at anmode til tiden, eller når andre særligt undskyldende forhold har bevirket, at anmodningen ikke er sket rettidigt, jf. barselsbekendtgørelsens § 23, stk. 3. Se principafgørelse 79-13, hvor Ankestyrelsen har vurderet, at det kan være et særligt undskyldende forhold, hvis en selvstændigt erhvervsdrivende anmelder sit eget

sygefravær for sent på grund af forkert eller misvisende vejledning fra KOMBIT A/S, NemRefusion ved anvendelse af løsningen.

Udbetaling Danmark kan udbetale barselsdagpenge for tiden, før anmodningen er modtaget, hvis overskridelse af fristen skyldes driftsforstyrrelser hos Nemrefusion af et omfang og en varighed, der har afskåret en selvstændigt erhvervsdrivende fra at anmode rettidigt, jf. barselsbekendtgørelsens § 23, stk. 3. Se principafgørelse 155-12, hvor Ankestyrelsen tog stilling til, om det forhold, at adgangen til at indberette via Nemrefusion var afskåret en del af den sidste dag, var tilstrækkelig til at dispensere fra fristen.

6.2. Arbejdsgiverens refusionskrav

Det fremgår af barselslovens § 39, at en arbejdsgiver, der udbetaler løn til en ansat under fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, indtræder i lønmodtagerens ret til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark vedrørende samme arbejdsforhold.

Retten til refusion af barselsdagpenge gælder, uanset om arbejdsgiveren udbetaler løn under orloven i henhold til en lovbestemmelse, f.eks. funktionærloven, i henhold til overenskomst eller aftale og kutyme, og uanset om der er tale om fuld eller delvis løn.

Forældrene bestemmer i princippet, hvordan retten til barselsdagpenge – og dermed evt. refusion til arbejdsgiverne – skal fordeles. Hvis ingen af forældrene over for Udbetaling Danmark har meddelt, at de vil gøre forbehold om deres ret til barselsdagpenge under forældreorlov gældende, jf. afsnit 3.2.3., skal Udbetaling Danmark udbetale refusion til arbejdsgivere, der anmoder om refusion, så længe forældrenes samlede barselsdagpengeret efter barselslovens kap. 4 ikke er opbrugt.

Når retten til barselsdagpenge under forældreorlov er opbrugt, er der ikke ret til barselsdagpenge eller refusion for den periode, der ligger efter den dag, hvor retten til barselsdagpenge er opbrugt.

Arbejdsgiveren skal anmelde refusionskravet efter reglerne i barselslovens § 40.

6.2.1. Afledet krav

Da arbejdsgiverens ret til refusion er en afledet ret, er refusionen betinget af, at lønmodtageren opfylder betingelserne i barselsloven for at få barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark. Kravet er begrænset til det beløb, som lønmodtageren ville have haft ret til fra Udbetaling Danmark, hvis arbejdsgiveren ikke havde udbetalt løn.

Hvis lønmodtageren har ret til barselsdagpenge, og arbejdsgiveren udbetaler løn, har arbejdsgiveren ret til refusion. Dette gælder også, selv om der ikke skulle have været udført arbejde i perioden, f.eks. pga. turnus.

Hvis f.eks. en lønmodtager, der har en overenskomstmæssig ret til orlov med løn 8 uger før fødslen, lider af en graviditetsbetinget sygdom indtil 4 uger før fødslen, vil arbejdsgiveren have ret til refusion for de barselsdagpenge, der udbetales som følge af det graviditetsbetingede sygefravær fra 8 uger før fødslen til 4 uger før fødslen, selvom lønmodtageren efter overenskomsten havde krav på orlov med løn 8 uger før fødslen. Se principafgørelse 65-12.

Hvis Udbetaling Danmark allerede har udbetalt barselsdagpenge for hele perioden til den ene forælder, kan arbejdsgiveren til den anden forælder have krav på refusion, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt. Det fremgår således af principafgørelse 32-11, at farens arbejdsgiver havde ret til refusion af barselsdagpenge, der var udbetalt til faren, selvom anmodningen om refusion først blev modtaget, da der var udbetalt barselsdagpenge for hele perioden til moren. Der blev lagt vægt på, at anmodning om

refusion var sket inden for anmodningsfristen, og at forældrene, på tidspunktet for farens afholdelse af orlov, ikke havde opbrugt deres ret til 32 ugers forældreorlov tilsammen. Det fremgår endvidere af principafgørelsen, at det er kommunen, der skal tage stilling til, hvorvidt der er grundlag for at kræve tilbagebetaling af barselsdagpenge, der er udbetalt til moren efter, at forældrene tilsammen har afholdt forældreorlov i 32 uger. Et evt. tilbagebetalingskrav kunne herefter rettes mod moren.

Når en arbejdsgiver anmoder om refusion, skal lønmodtageren orienteres om de oplysninger, som arbejdsgiveren ved anmodningen om refusion har givet til Udbetaling Danmark. Lønmodtageren har pligt til at gøre Udbetaling Danmark opmærksom på, hvis denne ikke er enig i det oplyste.

6.2.2. Refusion ved forlænget orlov med nedsatte barselsdagpenge

En lønmodtager har efter barselslovens § 10 ret til at forlænge 32-ugers perioden med 8 eller 14 uger, men uden at få yderligere ret til barselsdagpenge, da det samlede beløb i udbetalte barselsdagpenge – uanset forlængelsen af perioden – højst kan svare til barselsdagpenge for 32 uger, jf. barselslovens § 21, stk. 3.

Udbetaling Danmark foretager derfor, hvis lønmodtageren anmoder herom, med virkning fra forlængelsestidspunktet en nedsættelse af barselsdagpengene, således at forældrene alene har ret til nedsatte barselsdagpenge for de resterende uger i 32-ugers perioden inkl. forlængelsesugerne.

I disse tilfælde vil ret til refusion efter barselsloven for en arbejdsgiver, der udbetaler løn til den ansatte efter forlængelsestidspunktet, tilsvarende være begrænset til størrelsen af de nedsatte barselsdagpenge.

6.2.3. Flere arbejdsforhold

Hvis en lønmodtager under fraværet modtager løn fra flere arbejdsgivere, skal refusionen deles mellem arbejdsgiverne i forhold til de barselsdagpengebeløb, som de enkelte arbejdsforhold berettiger til, jf. barselslovens § 39, stk. 2. Samlet kan de udbetalte barselsdagpenge ikke overstige dagpengemaksimum, ligesom der kun kan udbetales barselsdagpenge for 37 timer ugentlig. Hvis borgeren sammenlagt arbejder mere end 37 timer om ugen, fordeles refusionen for 37 timer imellem arbejdsgiverne.

6.2.4. Anmeldelse og frist for anmodning om refusion

Arbejdsgiveren skal efter barselslovens § 40, stk. 1, anmelde sit refusionskrav til Udbetaling Danmark. Anmeldelsen skal ske via Nemrefusion.

Arbejdsgiveren skal anmode Udbetaling Danmark om refusion for løn, som arbejdsgiveren har udbetalt i forbindelse med fravær på grund af graviditet i 4-ugers perioden før fødslen samt ved barsel, adoption og sorgorlov senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb, jf. barselslovens § 40, stk. 2.

Hvis en lønmodtager holder orloven i en sammenhængende periode – f.eks. graviditetsorlov på 4 uger, barselsorlov på 14 uger og forældreorlov på 32 uger i forlængelse af hinanden – er orlovsperiodens udløb den sidste dag, som Udbetaling Danmark udbetaler barselsdagpenge for.

Det samme gælder, hvis forældrene har forlænget forældreorloven.

Med hensyn til farens ret til 2 ugers fædreorlov skal arbejdsgiveren anmode Udbetaling Danmark om refusion senest 8 uger efter, at fædreorloven er slut. Hvis far afholder fædreorlov og går direkte over til at afholde forældreorlov, udløber fristen dog først efter sidste fraværsdag. Der skal dermed kun ske én anmeldelse.

Når en forælder udskyder forældreorlov, betragtes de udskudte perioder som separate orlovsperioder, dvs. at arbejdsgiveren dels skal anmelde et refusionskrav senest 8 uger efter den sidste dag i "hovedorloven", og dels skal anmelde sit krav senest 8 uger efter, at en udskudt periode er slut.

En orlovsperiode anses for udløbet, når der i en uge ikke har været fravær, der berettiger til refusion, jf. barselslovens § 40, stk. 3.

Fristen for ansøgning om refusion udløber 8 uger efter, arbejdsgiveren er ophørt med at udbetale løn under orlov, også selv om lønmodtageren efter lønophøret fortsat har haft orlov og modtager barselsdagpenge.

Indgiver arbejdsgiveren sit refusionskrav efter udløbet af 8 ugers fristen, mister arbejdsgiveren retten til refusion for den pågældende periode, jf. barselslovens § 40, stk. 2, sidste pkt.

Udbetaling Danmark kan dog udbetale refusion, hvis overskridelse af fristen skyldes driftsforstyrrelser hos Nemrefusion af et omfang og en varighed, der har afskåret arbejdsgiveren fra at anmelde rettidigt, jf. barselslovens § 40, stk. 4. Se principafgørelse 155-12 hvor Ankestyrelsen tog stilling til, om det forhold, at adgangen til at indberette via Nemrefusion var afskåret en del af den sidste dag, var tilstrækkelig til at dispensere fra fristen.

6.2.5. Frist for anmeldelse ved fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel

Reglerne om arbejdsgiverens pligt til at anmelde fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel, jf. barselslovens § 6, stk. 2, fremgår af § 15 i bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge.

Når en lønmodtager får udbetalt løn under fravær på grund af graviditeten i perioden før 4 uger før forventet fødsel, skal arbejdsgiveren for at kunne gøre et refusionskrav gældende anmelde fraværet. Arbejdsgiveren skal anmelde fraværet til Udbetaling Danmark senest 5 uger efter første fraværsdag.

Har arbejdsgiveren ikke anmeldt fraværet senest 5 uger efter første fraværsdag, er der først ret til refusion for fraværet fra det tidspunkt, hvor fraværet er anmeldt til Udbetaling Danmark. Den manglende anmeldelse vil kun få betydning for refusionen under sygefraværet efter barselslovens § 6, stk. 2, og ikke under den efterfølgende barsel.

Udbetaling Danmark kan dog udbetale refusion, når overskridelse af fristen skyldes:

– driftsforstyrrelser hos Nemrefusion af et omfang og en varighed, der har afskåret arbejdsgiveren fra at anmelde rettidigt,

– forhold, som i det væsentlige må tilskrives lønmodtageren,

– forkert vejledning fra offentlige myndigheder eller andre, der må antages at have særligt kendskab til forholdene, eller

– når særlige omstændigheder i øvrigt taler derfor.

Dette svarer til de dispensationsregler som findes i § 59 i lov om sygedagpenge.

Se principafgørelse 79-13 hvor Ankestyrelsen har vurderet, at det kan være et særligt undskyldende forhold, hvis en selvstændigt erhvervsdrivende anmelder sit eget sygefravær for sent på grund af forkert eller misvisende vejledning fra KOMBIT A/S, NemRefusion ved anvendelse af it-løsningen.

Se endvidere principafgørelse 155-12 hvor Ankestyrelsen tog stillig til, om det forhold, at adgangen til at indberette via Nemrefusion var afskåret en del af den sidste dag, var tilstrækkelig til at dispensere fra fristen.

I tilfælde, hvor arbejdsgiver inden for fristen på de 5 uger har anmeldt fraværet til kommunen som almindeligt sygefravær, fordi arbejdsgiver ikke var bekendt med, at der var tale om graviditetsbetinget sygefravær, anses fristen for overholdt.

Arbejdsgiverens anmodning om refusion for løn udbetalt i forbindelse med fraværet skal indgives til Udbetaling Danmark senest 8 uger efter orlovsperiodens udløb. Indgives anmodning efter denne frist, bortfalder retten til refusion for denne periode, jf. barselslovens § 40, stk. 2. Orlovsperioden betragtes som ophørt, hvis der i en kalenderuge ikke har været refusionsberettiget fravær, jf. barselsloven § 40, stk. 3.

6.3. Arbejdsgivers ret til tillæg til refusion

Det fremgår af barselslovens § 39 a - 39 c, at en arbejdsgiver, som modtager refusion efter barselsloven, har ret til at modtage et tillæg til refusionen, og at beskæftigelsesministeren har hjemmel til at fastsætte nærmere regler herom.

I §§ 1 - 4 i bekendtgørelse nr. 1006 af 2. oktober 2019 om tillæg til refusion til arbejdsgivere efter barselsloven og lov om aktiv socialpolitik, er fastsat regler om tillæg til refusion efter barselsloven.

Udbetaling Danmark udbetaler tillægget til arbejdsgivere, som modtager refusion efter barselsloven. Tillægget beregnes af Udbetaling Danmark efter § 39 a i barselsloven for de uger, hvor arbejdsgiver får udbetalt refusion efter § 39 i samme lov. Tillægget for en periode udbetales til arbejdsgiveren sammen med udbetaling af refusionen for den pågældende periode, og arbejdsgiveren skal således ikke anmelde et krav om tillæg til refusion.

Tillægget beregnes fra 6. januar 2020 med en procentsats på 0,3 pct., og stiger med 0,3 pct. om året frem til 2030, hvor det beregnes med en procentsats på 3,3 pct., jf. barselslovens § 39 b. Udbetaling Danmark opgør tillægget ved, at refusionsbeløbet for den enkelte uge ganges med den procentsats, der er gældende for perioden. Resultatet afrundes til nærmeste hele kronebeløb. Der er ikke fastsat en mindstegrænse for tillæg til refusionen.

Hvis der sker omberegning eller ændring af refusionen til arbejdsgiveren for en periode, beregner Udbetaling Danmark tillægget for perioden tilsvarende, således at tillægget beregnes af ændringen af refusionen med den procentsats, der er gældende for perioden. Eventuel efterbetaling af tillægget sker sammen med efterbetaling af refusionen for den pågældende periode.

Når en arbejdsgiver helt eller delvist skal tilbagebetale den refusion, som et tillæg er beregnet på grundlag af, skal tillægget eller den forholdsmæssige del heraf ligeledes tilbagebetales. Tilbagebetalingen sker efter barselslovens § 49.

Arbejdsgiveren kan klage over afgørelser om tillæg til refusion efter de samme regler som ved klage over refusionen.

Kapitel 7 – Særlige forhold i forbindelse med retten til barselsdagpenge

7.1. Barselsorloven skal tilbringes sammen med barnet

Der er ikke i barselsloven fastsat nærmere betingelser om, hvordan man skal forholde sig under en orlov på barsel for at have ret til at bevare barselsdagpenge.

Det er imidlertid en almindelig antagelse, at det som følge af lovens formål er en betingelse for ret til barselsdagpenge, at orloven tilbringes sammen med barnet. Det betyder ikke nødvendigvis, at man skal bo sammen med barnet. Men det må forudsættes, at en person, der modtager barselsdagpenge under orlov, dagligt har fysisk samvær med barnet. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

Der er således ingen bestemmelser, der forhindrer, at barnet f.eks. kan være i et dagpasningstilbud under orloven, eller at modtageren af barselsdagpenge kan deltage i et undervisningsforløb under orloven.

7.2. Ret til barselsdagpenge ved ophold i udlandet

Der kan efter barselslovens § 3, stk. 5, udbetales barselsdagpenge til personer, der tager ophold i udlandet, når de ved starten af en fraværsperiode havde ret til barselsdagpenge fra Danmark. Det er et krav, at den pågældende forælder er sammen med barnet.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at påbegyndes arbejde i et andet EU/EØS-land i en periode, hvor der modtages barselsdagpenge fra Danmark, bliver den pågældende forælder omfattet af beskæftigelseslandets lovgivning, jf. artikel 11 i EF-forordning nr. 883/2004, og er således ikke længere berettiget til barselsdagpenge fra Danmark fra tidspunktet for arbejdets begyndelse – uanset om dette er en delvis genoptagelse af arbejdet. Ved påbegyndelse af arbejdet i et andet EU/EØS-land kan den pågældende forælder således ikke forlænge eller udskyde den resterende periode med danske barselsdagpenge.

En fraværsperiode kan begynde *før* retten til barselsdagpenge er indtrådt, f.eks. på grund af afvikling af ferie, afspadsering eller overenskomstmæssig orlov med løn forud for de 4 uger med barselsdagpenge før forventet fødsel. Hvis f.eks. en person umiddelbart forud for, at retten til barselsdagpenge indtræder, holder ferie eller orlov med løn fra arbejdsgiver, mister personen derfor ikke retten til barselsdagpenge fra Danmark ved i denne periode at tage ophold i udlandet, jf. principafgørelse D-26-08.

I afsnit II i EF-forordning 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, er der bestemmelser, der fastlægger, hvilket lands lovgivning der finder anvendelse i en række forskellige situationer.

Hvis en person opholder sig i udlandet ved fraværsperiodens start, vil den pågældende være omfattet af de danske barselsregler, hvis denne efter ovennævnte forordning er omfattet af den danske lovgivning om social sikring. Dette vil f.eks. være tilfældet, hvis den pågældende bor i Sverige og er beskæftiget i Danmark.

Tilsvarende vil en person, der opholder sig i Danmark ved fraværsperiodens start, ikke have ret til barselsdagpenge fra Danmark, hvis den pågældende efter forordningen er omfattet af et andet lands lovgivning om social sikring, f.eks. fordi den pågældende er beskæftiget i et andet EU/EØS-land.

Hvis en person, der opholder sig i udlandet ved fraværsperiodens begyndelse, er udstationeret af en dansk arbejdsgiver til beskæftigelse i højst et år i udlandet, og hvis den udsendtes indkomst kan beskattes i Danmark, jf. barselslovens § 3, stk. 2, vil den pågældende ligeledes være omfattet af de danske barselsregler.

Hvis der er tale om udstationering i et andet EU/EØS-land, kan der for privatansatte træffes afgørelse om, at den pågældende er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, selv om udstationeringen varer mere end et år. Afgørelsen træffes af Udbetaling Danmark – International Social Sikring.

Det fremgår af forordningen, at tjenestemænd er omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, i hvis forvaltning de er ansat. Det betyder, at danske tjenestemænd, der opholder sig i et andet EU/EØS-land, uden tidsbegrænsning er omfattet af dansk lovgivning under arbejde i et andet EU/EØS-land.

Tilsvarende er tjenestemænd fra andre EU/EØS-lande, der opholder sig i Danmark, omfattet af det ansættende lands lovgivning om social sikring og har således ikke ret til barselsdagpenge fra Danmark.

Udbetaling Danmark – International Social Sikring træffer desuden afgørelse om, hvorvidt dansk lovgivning om social sikring finder anvendelse, når en person, der bor i Danmark, har beskæftigelse i mere end ét EU/EØS-land – herunder beskæftigelse ved international transport. Hvis personen bor i et andet EU/EØS-land, er det dette lands myndigheder, der skal træffe afgørelse om, hvilken lovgivning om social sikring personen er omfattet af.

Der henvises i øvrigt til vejledning om barselsdagpenge – EF-forordning 883/2004 om koordinering af sociale sikringsordninger.

7.3. Ret til barselsdagpenge ved hjemkomst fra udlandet

Hvis en kvindelig lønmodtager forud for en fødsel tager ophold i Danmark for at føde her, er retten til barselsdagpenge fra Danmark betinget af, at hun ved orlovsperiodens start opfylder barselslovens beskæftigelseskrav, jf. barselslovens § 27. Ved opgørelse af barselslovens beskæftigelseskrav vil beskæftigelse i et andet EU/EØS-land skulle tælles med, jf. artikel 6 i EF-forordning 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger. Retten til barselsdagpenge fra Danmark forudsætter imidlertid, at den pågældende senest umiddelbart forud for orlovens start har været beskæftiget i Danmark.

Hvis en person tager ophold i Danmark før 46 uger efter barnets fødsel eller adoption, og der ikke længere er ret til ydelser fra det land, som den pågældende kommer fra, er der ret til barselsdagpenge fra Danmark for den resterende del af 46-ugers perioden, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt. Dette kan være tilfældet, hvis den pågældende bliver medlem af en dansk arbejdsløshedskasse og ville have ret til arbejdsløshedsdagpenge i Danmark. Det kan endvidere være tilfældet, hvis en lønmodtager opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27.

Personer, der har haft ret til barselsdagpenge på Færøerne eller i Grønland på grundlag af en dér beskattet indtægt og som tager ophold her i landet, har ret til barselsdagpenge fra Danmark, hvis de ikke længere har ret til barselsdagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt på Færøerne eller i Grønland, jf. barselslovens § 4. Dette fremgår ligeledes af Ankestyrelsens principafgørelse 106-09, hvorefter der ikke kan stilles krav om 13 ugers beskæftigelse forud for barsel (som var en del af det tidligere beskæftigelseskrav for lønmodtagere), når en person, der allerede modtager barselsdagpenge i Grønland flytter til Danmark.

7.4. Ferie under barselsorlov

En lønmodtager, der har ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse, kan udskyde forældreorlov med barselsdagpenge i den periode, hvor der holdes ferie med løn eller feriegodtgørelse. I øvrigt henvises til "Information om barsel og feriegodtgørelse", vejledning nr. 9734 af 26. juni 2007.

7.5. Indtægter og udbetaling af andre ydelser under barselsorlov

Indtægter under orlov på barsel medfører ikke fradrag i barselsdagpenge, medmindre indtægterne stammer fra arbejde, der er udført under barselsorloven. Se nærmere vejledning om beregning af barselsdagpenge.

Indtægter fra f.eks. udgivelse af en bog, der ikke er skrevet på under barselsorloven, medfører ikke fradrag i barselsdagpenge.

Indtægter fra et plejeforhold eller en rådighedsforpligtelse, der medfører en forpligtelse under barselsorloven medfører fradrag i barselsdagpengene. Fradraget kan beregnes ved at omregne indtægten til timer med omregningsfaktoren. Se nærmere vejledning om beregning af barselsdagpenge.

Udbetaling af godtgørelse fra Lønmodtagernes Garantifond medfører ikke fradrag i barselsdagpenge, der er udbetalt for samme periode.

Udbetaling af supplerende kontanthjælp til en modtager af barselsdagpenge kan forekomme, hvis barselsdagpengene er lavere end den kontanthjælp, modtageren er berettiget til.

Udbetaling af SU fører heller ikke til fradrag i retten til barselsdagpengene.

Hvis en lønmodtager er på orlov i perioden op til 1. oktober, hvor de 3 ugers hovedferie senest skal holdes, kan feriepengene for hovedferien udbetales uden, at der holdes ferie.

Hvis en lønmodtager er på orlov i perioden op til ferieårets udløb 1. maj, kan resterende feriepenge for ferieåret udbetales uden, at der holdes ferie.

Kapitel 8 – Klageregler

8.1. Barselsdagpengeretten

Når Udbetaling Danmark har truffet en afgørelse om ret til barselsdagpenge efter barselsloven, kan afgørelsen indbringes for Ankestyrelsen inden 4 uger efter, at ansøgeren har fået meddelelse om afgørelsen, jf. barselslovens § 54 og kapitel 10 i retssikkerhedsloven.

Ankestyrelsens afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Udbetaling Danmark skal give klagevejledning samtidig med, at Udbetaling Danmark meddeler en afgørelse til sagens parter. Klagevejledningen består i oplysning om, at der kan klages over afgørelsen til klageinstansen, fremgangsmåden ved klage samt oplysning om klagefristen. En klage over Udbetaling Danmarks afgørelse skal sendes til Udbetaling Danmark, som herefter inden for en frist på 4 uger vil vurdere sagen på ny, inden den sendes videre til Ankestyrelsen.

Ankestyrelsen har i principafgørelse 59-16 slået fast, at retssikkerhedslovens almindelige regler om klage også gælder for Udbetaling Danmarks afgørelser. Efter retssikkerhedslovens kapitel 10 kan Udbetaling Danmarks afgørelser indbringes for Ankestyrelsen. Det er en væsentlig retssikkerhedsgaranti, at en borger har adgang til at klage. Denne adgang må ikke blive illusorisk.

Udbetaling Danmark har pligt til at genvurdere en afgørelse, når de modtager en klage over afgørelsen inden for klagefristen.

Af principafgørelse 59-16 fremgår følgende i forhold til de forskellige situationer m.v., der kan opstå i forbindelse med en klage:

Afgørelsen fastholdes

Udbetaling Danmark skal sende klagen til Ankestyrelsen, når Udbetaling Danmark fastholder afgørelsens resultat. Det skal som udgangspunkt ske senest 4 uger efter, at klagen er modtaget. Det skal hertil bemærkes, at hvis Udbetaling Danmark fraviger fristen på 4 uger, skal Udbetaling Danmark orientere borgeren skriftligt om den forventede sagsbehandlingstid.

Selv om Udbetaling Danmark ændrer eller uddyber begrundelsen for afgørelsen i genvurderingen, skal Udbetaling Danmark sende sagen til Ankestyrelsen, når resultatet af afgørelsen er det samme.

Udbetaling Danmark skal også sende sagen til Ankestyrelsen, når genvurderingen sker mundtligt.

Det vil sige, at sagen sendes til Ankestyrelsen, hvis Udbetaling Danmark ikke giver borgeren medhold. Det gælder også, når Udbetaling Danmark ringer til borgeren for at uddybe begrundelsen for afgørelsen, men afgørelsens resultat fastholdes. Hvis Udbetaling Danmark telefonisk kontakter borgeren for at uddybe begrundelsen for deres afgørelse, men i øvrigt fastholder afgørelsens resultat, må dette betragtes som en genvurdering, hvorefter klagen skal sendes til Ankestyrelsen.

Udbetaling Danmark kan ikke kræve en ny klage. Udbetaling Danmark kan heller ikke kræve, at borgeren igen skal tilkendegive, at klagen fastholdes før sagen sendes til Ankestyrelsen. En sådan procedure er i strid med reglerne i retssikkerhedsloven.

Fuldt ud eller delvist medhold i klagen

Udbetaling Danmark skal sende en ny afgørelse til borgeren, hvis Udbetaling Danmark efter genvurderingen giver borgeren fuldt ud medhold eller delvist medhold i klagen. Udbetaling Danmark skal tage stilling til sagen inden 4 uger efter, at klagen er modtaget.

Den nye afgørelse skal være ledsaget af en klagevejledning, når Udbetaling Danmark alene har givet borgeren delvist medhold. Det skal stå i klagevejledningen, at borgeren inden 4 uger skal oplyse, om borgeren ønsker at klage over den nye afgørelse. Udbetaling Danmark skal sende klagen til Ankestyrelsen inden 14 dage efter modtagelsen, hvis borgeren fastholder klagen.

Hvis borgeren ikke ønsker sin klage behandlet alligevel

En borger har krav på at få behandlet sin klage af Ankestyrelsen, når borgeren har klaget inden for klagefristen.

En borger kan dog til enhver tid tilbagekalde sin klage.

Borgeren skal udtrykkeligt have tilkendegivet over for Udbetaling Danmark, at borgeren ikke ønsker klagen behandlet, før Udbetaling Danmark kan undlade at sende sagen til Ankestyrelsen.

Hvis dette er tilfældet, bør Udbetaling Danmark tilkendegive skriftligt over for borgeren, at det er noteret, at klagen er tilbagekaldt, og at Udbetaling Danmark derfor ikke foretager sig mere i sagen.

Vejledning om praksis i forbindelse med en klage

Der kan være tilfælde, hvor en borger beder Udbetaling Danmark om at vejlede om Ankestyrelsens praksis. Der kan også være tilfælde, hvor borgeren beder Udbetaling Danmark om en nærmere forklaring på sagens resultat.

Udbetaling Danmark kan i den forbindelse vejlede om praksis. Det kan de gøre ved at henvise til Ankestyrelsens principafgørelser. Udbetaling Danmark kan også uddybe begrundelsen eller ændre begrundelsen for afgørelsen.

Hvornår er en henvendelse en klage?

Der er ikke formkrav til en klage over Udbetaling Danmarks afgørelser.

Selv om en borger ikke nævner ordet klage, skal en henvendelse fra borgeren som udgangspunkt betragtes som en klage, når borgeren tilkendegiver at være uenig eller utilfreds med en afgørelse.

Udbetaling Danmark skal spørge borgeren, om henvendelsen skal betragtes som en klage, hvis Udbetaling Danmark er i tvivl, om en borgers henvendelse er en klage.

Hvis Udbetaling Danmark er i tvivl om, hvad borgeren klager over, må Udbetaling Danmark afklare dette spørgsmål nærmere.

Principafgørelse 59-16 behandlede to sager. Den ene sag omhandlede barselsdagpenge. I denne sag fastholdt Udbetaling Danmark afgørelsens resultat, og gav borgeren en uddybende begrundelse. Udbetaling Danmark bad herefter borgeren på ny tilkendegive, om borgeren ønskede at fastholde klagen. Ankestyrelsen hjemviste den konkrete sag og udtalte i øvrigt, at de fandt det kritisabelt, at Udbetaling Danmark ikke sendte klagen til Ankestyrelsen.

8.2. Fraværsretten

Tvister om ret til fravær efter barselslovens kapitel 2 kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet og domstolene.

I det omfang overenskomster regulerer retten til barsel, behandles sagerne i det fagretlige system.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 29. december 2020

MIE SKOVBÆK MORTENSEN

/ Yvonne Olesen